

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

## 【目次】

1. 2018年夏のボーナスの見通し
2. 平成29年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果
3. 年次有給休暇のよくある質問・注意点

■社会保険労務士山口事務所: <http://www.ys-office.co.jp/>

---

---

## 1. 2018年夏のボーナスの見通し

---

民間調査機関3社が今夏の賞与支給額に関する見通しを発表しました。民間企業における一人当たりの平均支給額は、第一生命経済研究所が前年比1.8%増の373,000円、みずほ総合研究所が同2.0%増の373,725円、三菱UFJリサーチ&コンサルティングが同1.2%増の371,010円と、いずれも前年比で増加を見込んでいます。

人手不足感が高まり労働力確保のために待遇改善を図りたいが、所定内賃金を上げるとは固定費の増加につながるため賞与の増額で対応しようという意図もあるようです。

今夏の賞与支給額決定の参考にしてください。

### ▽第一生命経済研究所

<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/macro/2018/shin180409.pdf>

### ▽みずほ総合研究所

<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/jp180410.pdf>

### ▽三菱UFJリサーチ&コンサルティング

[http://www.murc.jp/thinktank/economy/forecast/bonus/bonus\\_1804.pdf](http://www.murc.jp/thinktank/economy/forecast/bonus/bonus_1804.pdf)

(望月)

---

## 2. 平成 29 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

---

厚生労働省は先月、過労死防止対策の一環として昨年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」の監督結果を公表しました。

ここでは「健康障害防止に係る指導状況」の内訳を中心にをご紹介します。

### 1. 主な健康障害防止に係る指導の状況(全体データ)

- ①監督指導の実施事業場: 7,635 事業場
- ②①のうち、「過重労働による健康障害防止措置を講じる旨」を指導した事業場: 5,504 事業場(全体の 72.1%)
- ③労働時間の把握が不適切なため指導した事業場: 1,232 事業場(全体の 16.1%)

### 2. 主な健康障害防止に係る指導の状況(詳細データ)

上記②の 5,504 事業場に対して実施した指導事項の内訳は以下のとおりです。ここでは、特に指導件数が多かった事項を 2 点挙げます。

#### 【指導事項】

- ①時間外・休日労働を月 45 時間以内へ削減: 2,389 事業場
- ②時間外・休日労働を月 80 時間以内へ削減: 3,075 事業場
- \* ②については併せて月 45 時間以内へと削減する方策についても指導

次に、上記③の 1,232 事業場に対して実施した指導事項の内訳は以下のとおりです。ここでも、特に指導件数が多かった事項を 2 点挙げます。

#### 【指導事項】

- ①始業・終業時刻の確認(ガイドライン 4(1)): 678 事業場
- ②実態調査の実施(ガイドライン 4(3)ウ・エ): 566 事業場

※「ガイドライン」とは、厚生労働省で定めている「労働時間適正把握ガイドライン」のことをいいます。

働き方改革の関連法案が早ければ来年度から施行される予定です。長時間労働是正対策や適正な労働時間の把握方法の見直しを今一度行っていきましょう。

#### 【今回の記事に関するリーフレット】

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/kouhyou300423.pdf>

※ガイドラインをご覧になる場合は P10 以降に掲載されています。上記の「ガイドライン 4(1)、4(3)ウ・エ」は P11 に掲載されています。

(岩瀬)

---

### 3. 年次有給休暇のよくある質問・注意点

---

以前より年次有給休暇(以下、有休と表記します)の取得については話題に上ることも多く、厚生労働省では、今後付与日や付与日数を前倒しする事も検討されています。そこで今回は、有休に関して最近寄せられた質問や注意点をお伝えします。

#### 1. アルバイトやパートタイマーから正社員に変わったとき

有休を取得した場合、その有休が付与されたときの所定労働時間にかかわらず、一般的には有休を取得した日の所定労働時間分の給与を支給することとなります。

例えば、1日5時間勤務のアルバイトが有休を付与され、その後8時間勤務の正社員になった後に有休を取得した場合は、8時間分の給与を支給することとなります。逆に、1日8時間勤務の正社員から1日5時間勤務のアルバイトになった場合、正社員時に付与された有休をアルバイトになってから取得しても、8時間分の給与を支給する必要はありません。

また、有休を付与するときも、出勤率を計算する期間における雇用形態にかかわらず、付与する時点の所定労働時間・日数を基に付与します(例えば、1日5時間・週3日勤務のアルバイトが入社6か月経った時点で正社員になった場合は、10日付与されます)。

#### 2. 出勤率 80%の計算

年次有給休暇は、出勤率(実出勤日÷所定労働日)が80%以上の場合に付与されますが、次の期間等は出勤したとみなして出勤率を計算します。

- ・年次有給休暇を取得した日
- ・産前産後、育児休業期間
- ・介護休業期間
- ・業務災害等による休業期間

また、次の期間は出勤率を計算する際に所定労働日数には含めません。

- ・会社から休業させた日
- ・所定労働日以外に出勤した日(休日出勤等)

#### 3. 半日有休

半日有休は昼休みを区切りに考えがちですが、所定労働時間が9:00～18:00、休憩時間が12:00～13:00の場合だと、午前が3時間、午後が5時間となり半分になりません。この区切りでも法違反とはなりませんが、1日8時間勤務の場合、半日有休は4時間分となりますので、

- ・前半休を取得する場合の勤務時間 14:00～18:00
- ・後半休を取得する場合の勤務時間 9:00～13:00

このように、あらかじめ勤務時間を決めておくことが考えられます。

参考: 法定休暇付与の早期化(1ページ目(表紙の次のページ))

<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20180425/180425hoiku02.pdf>

(佐藤)

---

山口寛志著「雇用形態・就業形態別で示す就業規則整備のポイントと対応策」(新日本法規)2017年6月発行

[http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail\\_50979.html](http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail_50979.html)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで  
社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostepビル 5階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>

---