

- ・ ～働き方改革～年5日の年次有給休暇の確実な取得について
- ・ 協会けんぽの任意継続被保険者の標準報酬月額の上限変更



～働き方改革～

年5日の年次有給休暇の確実な取得について

今回は、働き方改革関連法案の中でも、全ての事業所について、2019年4月から年5日の年次有給休暇を労働者に取得させることが使用者の義務となる ことについて解説します。

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者
(管理監督者、有期雇用労働者、パートタイム労働者などで継続勤務した結果10日以上付与されるに至った者も含む。)

年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。
ただし、既に5日以上有給休暇を請求・取得している労働者に対しては使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

罰則

年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合、30万円以下の罰金となります。
(対象となる労働者1人につき1罪として取扱い。まずは労働基準監督署が是正に向けて指導し、改善を図っていきます。)

前年度からの繰越分について

実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰越分か、当年度の基準日に付与された分であるかについては問わないものであり、前年度からの繰越分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することは可能です。



協会けんぽの任意継続被保険者の標準報酬月額の上限額変更

来月退職予定の職員から、協会けんぽの「任意継続」について聞かれたのですが、どういった制度でしょうか？



①

この制度は、退職し健康保険の資格を喪失した後も、引き続き退職前まで加入していた健康保険に加入する制度です。

加入要件は

- ①資格喪失日の前日までに「継続して2ヶ月以上の被保険者期間」がある
- ②資格喪失日から「20日以内」に申請すること、です。



②

在職時は事業主が保険料を半額負担していますが、任意継続の場合の保険料はどうなりますか？



③

はい、保険料は退職時の標準報酬月額に各都道府県の保険料率をかけた額になります。ただし、退職時の標準報酬月額が28万円を超えていた場合は、28万円となります。

また、この上限が2019年度より30万円に変更となります。
事業主の半額負担はないため、全額本人負担となります。



④

保険料の負担が大きいようですし、途中で国民健康保険や扶養に切り替えることを検討できますか？



⑤

任意継続被保険者の被保険者期間は2年間で、途中で任意にやめることはできません。ただし次の場合は資格を喪失します。

- ①任意継続被保険者となった日から2年経過
- ②保険料を納付期日までに納付しなかった
- ③就職して健康保険などの被保険者の資格を取得
- ④後期高齢者医療の被保険者資格を取得
- ⑤被保険者が死亡



⑥

ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。
また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。
「ビタミンM」はメールでの配信も可能です。「kor@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽に
ご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)
〒561-8510
大阪府豊中市寺内2-13-3日本経営ビル
発行責任者: 社会保険労務士 岩田 健
執筆担当者: 岩城 恵美

TEL: 06-6868-1193
FAX: 06-6862-4662
Mail: kor@nkgr.co.jp



作成日: 2019.1.21