

# T&M 労務通信

5  
2024

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

| page |  |  |
|------|--|--|
| 1    | 働きがいのある職場づくり<br>エンゲージメント向上に取り組む効果とは                    |  |
| 2    | <b>特集1</b><br>準備は何から? 「労働保険の年度更新」                      |  |
| 4    | <b>特集2</b> 1人あたり4万円の減税<br>「定額減税」6月からの給与計算の流れを確認        |  |
| 6    | <b>TOPICS</b><br>●「年収の壁」対策助成金の活用状況<br>●残業時間の少ない職種、多い職種 |  |
| 7    | 人事労務の法律ミニ教室<br>来年3月で経過措置は終了<br>希望者全員を65歳まで雇用に          |  |
| 8    | 特別な休暇制度<br>誕生日休暇・記念日休暇                                 |  |
| 8    | 労務ひとこと<br>職場の健診で風しん対策を                                 |  |

## 働きがいのある職場づくり エンゲージメント向上に取り組む効果とは

厚生労働省は職場のエンゲージメント向上のためのリーフレット「働きがいのある職場づくりのために」を公表しました。エンゲージメントとは、深いつながりをもった関係性を示す言葉で、働きがいに関する概念として近年注目されています。

たとえば、「ワークエンゲージメント」というと仕事にやりがいや誇りを感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得ている状態を指しています。「従業員エンゲージメント」は組織への貢献意欲のことを指しています。

### なぜ企業が取り組むのか

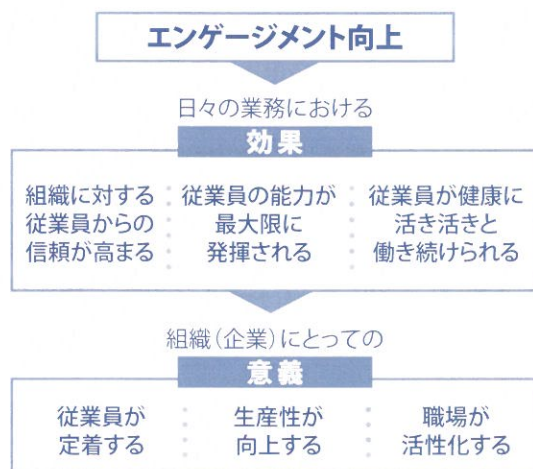
エンゲージメントが注目され取り組む企業が増えているのはなぜでしょう

か?  
それは図のような効果が期待できるからです。組織に対する従業員からの信頼が高まったり健康に生き活きと働き続けられることで、従業員が定着する、生産性が向上するなど大きなメリットが期待できるのです。

エンゲージメント向上は、企業規模の大小を問わず重要な取り組みといえます。

### 何をすればよいのか

必要な取り組みとしてリーフレットでは、「従業員と組織が同じ方向を向いて努力する状態を作り」、従業員の



頑張りに「納得感のある形で報いる」ことなどを具体例をあげながら解説しています。また、企業の実際の事例も紹介しており、これから取り組みを始める企業にとって役立つ内容となっています。

## 特集

## 準備は何から？「労働保険の年度更新」

毎年6月から労働保険料の申告・納付手続きがスタートします（労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。この手続きを「年度更新」といい、前年の4月から今年の3月までの賃金総額をもとに労働保険料を計算します。そろそろ賃金の集計作業など準備を始めましょう。

## 労働保険の「年度更新」とは

まず、労働保険の年度更新とは何かを簡単に確認しましょう。労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称です。労災保険では、業務上または通勤途中のケガや病気などに、雇用保険では、失業したときや、在職中に育児・介護休業を取得するときなどに給付が受けられます。

この2つの制度の保険料は、労働者に支払った賃金総額をもとに算出されるため、年に一度、賃金を集計し、保険料の申告と納付をおこなう手続きをします。これを年度更新といいます。

年度更新では、前年度の保険料の確定精算と、今年度の保険料の仮払いを同時におこないます。つまり今年は、令和5年4月から令和6年3月までの保険料を確定精算し（「確定保険料」といいます）、令和6年4月から令和7年3月までの保険料を仮払い（「概算保険料」といいます）します（下図参照）。

前年度の確定保険料は前年度の賃金総額\*をもとに、今年度の概算保険料は今年度の賃金総額の見込額をもとに算出します。事業を急激に拡大して人員を大幅に増やす予定があるなど大きな変動（賃金総額の見込額が1/2未満または2倍超）がある場合でなければ、「今年度の賃金総額の見込額＝前年度の賃金総額」とします。実務的には、今年度の賃金総額の見込額は、前年度の賃金総額を使用することがほとんどです。

\*建設業などで賃金総額が正確に算出できない場合は「賃金総額」の代わりに、「請負金額×事業の種類ごとに定められた労務費率」を使用して保険料を算出することができます。

昨年假払いした概算保険料の額が今年度の確定保険料額に対して不足していた場合は、今年度の概算保険料に不足分を加算して納付します。逆に、多く払いすぎている場合には、今年の概算保険料に払いすぎた額が充当され、残りの額だけを納付します。

## 申告・納付は7/10まで

年度更新の申告・納付期間は6月1日から7月10日までとなります（口座振替を申し込んでいるときは第1期の納付が9月6日。労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。

保険料は3回に分けて納付することもできます（「延納」といいます）。ただし、延納できるのは概算保険料が40万円以上（二元適用事業所など労災保険か雇用保険のどちらか一方のみ場合は20万円以上）の場合または労働保険事務組合に事務処理を委託している場合に限られます。

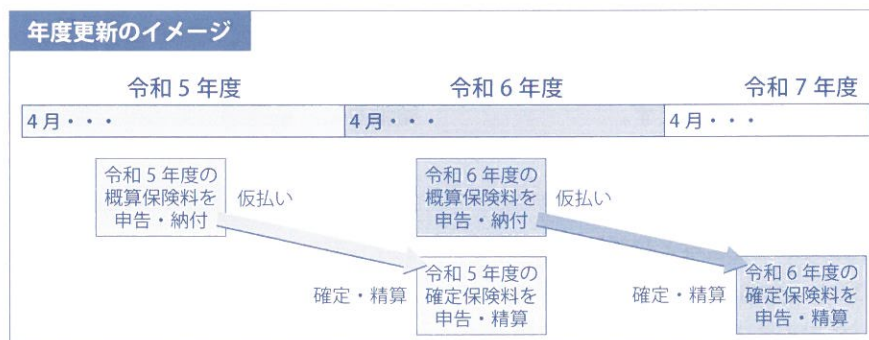
雇用保険料率は据え置き  
労災保険料率は改定

令和6年4月分からの雇用保険料率に変更はありません。下表の率となります。

令和6年度の雇用保険料率

| 事業の種類     | 率（うち労働者負担）        |
|-----------|-------------------|
| 一般        | 15.5/1000（6/1000） |
| 農林水産・清酒製造 | 17.5/1000（7/1000） |
| 建設        | 18.5/1000（7/1000） |

労災保険の保険料率は次のように改定されます。



- ・業種平均で0.1/1000引き下げ（17業種引き下げ、3業種引き上げ）
- ・一人親方などの特別加入の保険料率改定
- ・建設事業の労務費率改定

ただし、メリット制が適用される場合はこの限りではありません。

メリット制とは、災害発生率の高い事業主には労災保険料率を高く設定し、災害発生率の低い事業主には労災

保険料率を低くするというものです。事業が一定の規模以上になると自動的に適用されます。

なお、メリット制が適用される場合、別途、保険料率が事業所に通知されず（申告書にも印字されます）ので、その率で計算します。

### 準備は何から？

まず、昨年4月分から今年3月分

までの賃金の集計をします。保険料は「賃金総額×保険料率」で算出します。

賃金を集計する際は、下のQ&Aのような点に注意しましょう。

### 一般拠出金も忘れずに

年度更新の際に、アスベスト健康被害者の救済費用にあてる一般拠出金（率は0.02/1000）の申告・納付もおこないます。

## 賃金を集計するには Q & A



### 賃金には通勤交通費も含めますか？賞与も集計に含まれますか？

通勤交通費（出張旅費などは含まない）や賞与も含めて集計してください。特に、通勤定期券を現物で支給している場合は、集計漏れのないように注意してください。



### パートタイマーやアルバイトの賃金もすべて含めるのですか？

労災保険料の計算では、すべてのパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険料の計算では、雇用保険に加入するパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険の被保険者となるかどうかは、右下の表を参照してください。



### 役員の報酬も含めるのですか？

法人の役員報酬は集計に含めません。ただし、役員の地位にあっても事実上は労働者性があると認められる場合は労働者（被保険者）となるため賃金の集計に含めます。この場合、「役員報酬」の部分は含めず、「賃金」の部分のみ算入します。

労働者性のある役員として取り扱う場合は「兼務役員届」を事前にハローワークに提出しておく必要があります。

事業主と同居する家族従事者の賃金についても、原則集計に含めません。

ただし、就業実態が他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われている場合は労働者（被保険者）となるため集計

に含めます（労災では、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務または現場作業等に従事していることも条件となります）。



### その他、賃金の集計に含めなくてよい人はいますか？

出向者の賃金は、労災保険料の計算では出向元で支払われた賃金を出向先の賃金に含めて計算し、雇用保険料の計算では生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける一方の会社でのみ被保険者となり集計に含めます。



### 4月から3月までの賃金を集計するということですが、当社は3月25日までの給与を4月5日に支払います。この場合、どこからどこまでを集計すればよいのですか？

「月＝締め日の属する月」として集計しますので、昨年5月5日支払い分（4月分）から今年4月5日支払い分（3月分）までです。

※労働保険事務組合では異なる場合があります。

### 労災保険・雇用保険における賃金の取り扱い

|                      | 労災保険  | 雇用保険   |
|----------------------|---|--|
| 短時間労働者の賃金（パート・アルバイト） | すべて集計に含める   | 以下の要件を満たせば被保険者となり、集計に含める<br>①31日以上の雇用見込みがある<br>②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上である<br>※昼間学生は除く。その他例外あり。 |
| 派遣労働者の賃金             | 派遣先では集計に含めない  |  |
| 法人の役員の報酬             | 集計に含めない<br>※事実上、労働者性が認められるなどの場合は集計に含める。その場合、「役員報酬」は含めず労働者としての「賃金」の部分のみ算入する。 |  |
| 事業主と同居する家族従事者の賃金     | 集計に含めない<br>※就業実態が他の労働者と同様の場合などは集計に含める。<br>なお、労災保険の方が労働者となるか否かの判断が厳しい。       |  |
| 出向者の賃金               | 出向先での集計に含める   | 生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける会社で被保険者となり、集計に含める   |
| 通勤交通費                | 集計に含める（出張旅費など実費弁償分は含めない）  |  |
| 賞与                   | 集計に含める  |  |

## 特集 1人あたり4万円の減税

# 「定額減税」6月からの給与計算の流れを確認

急激な物価高騰による家計負担を軽減するため、政府は2024年6月から「定額減税」を実施することを決めました。この定額減税の処理は、6月支給の給与計算時から会社で実施する必要があります。複雑でわかりにくい仕組みのため、給与計算事務に負担がかかることが予想されます。どのように減税の処理をおこなうのか解説します。

(2024年3月18日時点で公表されている情報をもとに作成しています。)

物価高騰による家計負担の軽減策として「定額減税」を実施することとなりました。減税額は1人あたり所得税3万円、住民税1万円の合計4万円です。

給与所得者については、この減税の計算を会社で実施しなければなりません（個人事業主は確定申告）。

減税は2024年の1回限りですが、1ヵ月分の給与で減税額すべてを引ききれない場合は翌月以降の給与でも残りの減税額を引いていく必要があります。

### 扶養家族3人なら16万円減税

たとえば扶養家族が3人いる社員について計算例を見てみましょう。

図2のとおり本人とあわせて4人分ですから、所得税は12万円、住民税は4万円で合計16万円の減税額となります。これを6月以降の給与計算時に引いていくことになります。

所得税と住民税では引き方がまったく違うので注意が必要です。

以下、詳しく解説します。

### 住民税の引き方

まず、住民税については6月分はとりあえず全員0円になります。その上で「本来の住民税の年額」－「減税分」を残りの11ヵ月で割ります。

先ほどの4人家族の例で見てみましょう。この社員が本来納めるべき住

### 図1 定額減税

- 所得税・・・1人あたり3万円
- 住民税・・・1人あたり1万円

勤務先の会社が  
給与計算時におこなう

### 図2 会社員40代・扶養家族3人の場合

- 所得税：3万×4人=12万
- 住民税：1万×4人=4万

計16万円減税



|         | 従来      | 令和6年6月    | 7月以降    |
|---------|---------|-----------|---------|
| 月給      | 30万     | 30万       | 30万     |
| - 社会保険料 | 3万      | 3万        | 3万      |
| - 所得税   | 3,000   | 0         | 0       |
| - 住民税   | 7,000   | 徴収なし<br>0 | 4,000   |
| 手取り     | 260,000 | 270,000   | 266,000 |

令和6年12月まで継続

年間合計8.4万円から  
4万円減税÷11ヶ月

民税の年額が84,000円だとすると、84,000円－減税4万円＝44,000円。これを7月から翌年5月までの11ヵ月で割ると4,000円です。つまり7月以降の住民税は4,000円となります。

住民税については市区町村で計算して通知を送ってくれるので、その金額を設定すれば良いでしょう。

### 所得税の引き方

会社で注意して計算しなければならないのは所得税です。

先ほどの家族の例では所得税の減税額は12万円でした。この社員が6

月給与から本来納めるべき所得税が3,000円だとすると、減税により0円になります。しかしそれでもまだ11万7,000円の減税額が残っているので、7月、8月…と翌月以降の給与計算でも引いていくことになります。

### 年内に引ききれなかった分は給付金で

この家族の場合、年末までかかってもおそらく12万円分は引ききれないでしょう。その場合、来年に持ち越すことはしません。年末調整で最終調整をした上で、残りは1万円単位で給付金として支払われることになってい

ます。

たとえば年内に引ききれず定額減税85,000円分が残った場合は9万円の給付金がもらえるという仕組みです。

### Q 賞与の所得税からも引く？

6月以降に支給される賞与がある場合は賞与の所得税からも減税額を引いていきます。

### 会社で定額減税を実施する対象者

会社で定額減税の処理をおこなう対象は、6月1日時点で在籍している社員です。契約社員やパートタイマーなども所得税が発生しているのであれば対象となります。

なお、会社に扶養控除等申告書を提出している「甲欄」の人が対象であり、副業など「乙欄」の人は対象外となります。

### Q 高額所得者は？

今回の定額減税では給与年収2,000万円（合計所得金額1,805万円）超の人は対象外となっていますが、6月以降の給与計算では他の人と同じようにいったん1人3万円を引く必要があります。いったん減税処理をした上で年末調整の際に3万円を返してもらう仕組みです。

### Q 給与と年金、両方もらっている人は？

給与と年金、両方を受け取っている人についても給与から定額減税の処理をおこないます。年金からも重複して減税されますが、確定申告で返す仕組みとなっています。

### 扶養家族の範囲がちがうので注意

定額減税の計算における扶養家族とは、給与所得であれば年収103万円

## 図3 給与計算時の定額減税の流れ



以下の配偶者と扶養親族のことを指します。

扶養家族の人数は昨年末に提出された扶養控除申告書を見ればわかると思われるかもしれませんが、取り扱いが異なる点もあるので注意が必要です。



### 注意ポイント

- 国内に住んでいる家族に限る。国内の物価高騰に対する減税のため、海外留学中の子供などは対象外。
- 所得税の計算において控除対象となる扶養親族は16歳以上だが、定額減税においては16歳未満の子も対象になる。
- 給与年収1,095万円（所得900万円）超で配偶者控除がない人は配偶者のことを記載していないケースがあるが、定額減税においては年収103万円以下の配偶者がいれば扶養家族として対象となるので確認が必要。

以上のような違いがあるため、定額減税のために扶養家族の状況を確認しておかなければなりません。「源泉徴収に係る定額減税のための申告書<sup>\*</sup>」という様式が出ているので、扶養家族の氏名などを記載して6月の給与支払日までに提出してもらう必要があります。

### Q 途中で扶養家族が増えたり減ったりしたときは？

扶養家族に変更があっても途中で減税額を変更することはありません。年

末調整の際に、年末時点の扶養家族の人数に応じて精算することになります。

### Q 住宅ローン減税がある場合は？

年末調整で住宅ローン減税を受ける人については、住宅ローン控除後に残った納税額から減税分を引くこととなります。引ききれない場合、残りの減税額は1万円単位で給付金として支払われます。

### 給与明細に明記する

定額減税としていくら引いたのかは給与明細や賞与明細に記載しなければなりません。累計額や残額まで記載する必要はありません。

ただし、残額は会社でしっかり把握しておかなければなりません。「各人別控除実績簿<sup>\*</sup>」を作成して毎月残額を記載することとなっています。

なお、納付書については定額減税分を引いた後の金額を記載します。納付額が0の場合でも納付書は提出しなければなりません。

<sup>\*</sup>各種様式は国税庁の「定額減税特設サイト」からダウンロードできます。

| 給与支払明細書        |      |
|----------------|------|
| 給与金額           | ×××円 |
| 源泉徴収税額         | ×××円 |
| ⋮              |      |
| ⋮              |      |
| 定額減税額<br>(所得税) | ×××円 |

## 「年収の壁」対策 助成金の活用状況

「年収の壁・支援強化パッケージ」の目玉として注目されたキャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）について、厚生労働省が今年1月末時点における受理件数を公表しました。

\* \* \* \* \*

現在、パートタイマーへの社会保険の適用拡大がおこなわれていますが、パートタイマーが新たに社会保険に加入すると社会保険料の本人負担分が給与から差し引かれ、手取り収入が減ってしまいます。

この助成金は、手当の支給などにより手取り収入を減らさない取り組みを実施する企業に対し、労働者1人あたり最大50万円を支給するというも

のです。

### 「労働時間延長」が多く 「手当支給」の倍以上

1月末時点の受理件数\*は3,749件、取組予定労働者数は144,714人となっています。

\*助成金の申請にあたって事前に提出する計画届の受理件数

手取り収入を減らさない取り組みとしては、①手当等を支給する方法 ②

労働時間を延長

する方法 ③手

当支給と労働時

間延長を併用

する方法の3

種類から選択で

きますが、受理

された計画届は

②の「労働時

間延長」が最も

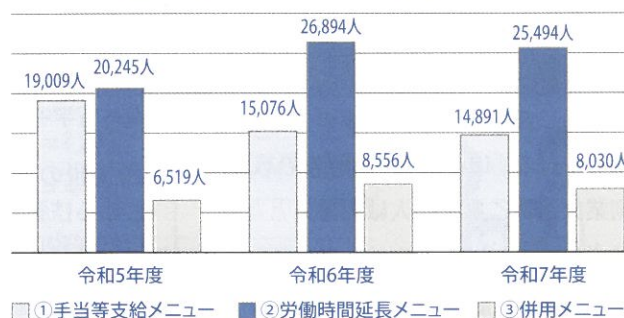
多く、①や③と

は大きな差があります。

### 「労働時間延長」を選んだ理由

②の「労働時間延長」を活用予定の事業所からは「給与システムの改修が不要であり、人事担当者の負担も少ないことに加えて、すでに社会保険加入済みの従業員とのバランスを考慮する必要がないため、取り組みやすかった」といった意見が出ていました。

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）  
各年度ごとの取組開始予定労働者数



## 残業時間の 少ない職種、多い職種

近年、働き方改革の一環として長時間労働の是正が声高に叫ばれています。ここでは最近の残業時間の動向についてみていきましょう。

### 平均残業時間は前年から横ばい

doda（デューダ）がおこなった調査では、2023年の1ヵ月あたりの平均残業時間は21.9時間で、前年の調査から0.3時間の減少と、ほぼ横ばいとなっています（図参照）。

### 店長の残業は前年より月11時間増

残業時間が少ない職種のランキングをみていくと、1位は一般事務で

10.6時間/月（前年比-2.7時間）でした。

事務系職種で

は、医療事務や経理・財務事務も上位にランクインしており、事務系職種の残業時間の少なさが際立つ結果となりました。

残業時間が多い職種のランキングでは1位はプロデューサー/ディレクター/プランナーで42.2時間/月（前年比+5.1時間）でした。

他には建設関係、営業関係の職種が複数上位にランクインしており、店長は前年比で11.1時間増加しました。

平均残業時間の推移



### このまま二極化が進むか

残業時間が少ない職種では、前年比で残業時間が減少傾向であるのに対して、残業時間が多い職種ではコロナ禍の行動制限緩和や深刻な人手不足の影響で増加傾向がみられ、二極化が進んでいる実態が浮き彫りとなりました。

今後残業時間を減らしていくためにはDX化による業務の効率化や生産性の向上がカギとなっていくそうです。



# 来年3月で経過措置は終了 希望者全員を65歳まで雇用に

**Q** 先日、来年から完全に65歳までの雇いが義務になると聞きましたが、どういうことでしょうか？

**A** 65歳未満の定年を設けている会社は継続雇用などによって65歳まで雇用する義務があります。これを雇用確保措置といいます。ただし、労使協定によって段階的に雇用する年齢を引き上げる経過措置がありましたが、来年3月末でこの経過措置が終了します。

## 65歳までの雇用確保措置とは

現在、定年を定める場合は、60歳を下回することはできません。そして、定年を定める会社であって65歳未満の定年を定めている会社には、次のいずれかの措置によって65歳までの雇用確保措置が義務付けられています。

- ① 定年の引き上げ
- ② 継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）の導入
- ③ 定年の定め廃止

雇用確保措置については、フルタイムに限らずパートタイムでもかまいません。労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者間で決めることができます。また、1年ごとに雇用契約を更新するものでも構いません。

## 経過措置があった

原則65歳まで雇用義務がありますが、上記②の継続雇用制度には、労使協定により基準を定め段階的に雇用確保する年齢を引き上げていく経過措

置がありました。この経過措置は平成25年で廃止されていますが、廃止前に協定を締結していた会社は引き続き経過措置を適用することができました。廃止前に協定していた会社であっても、いよいよ来年4月からはすべての希望者を65歳まで雇用確保する必要があります。

## 70歳までの就業確保措置もある

70歳未満の定年を定める会社や70歳未満の継続雇用制度を導入している会社には、次のいずれかの措置を講じる努力義務があります。こちらも確認しておきましょう。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入<sup>※1</sup>
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入<sup>※2</sup>
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入<sup>※2</sup>
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体がおこなう社会貢献事業

※1 特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

※2 過半数代表または過半数労働組合の同意を得た上で措置を導入

## 高齢者は人手不足に貢献 ただしトラブルも

人手不足に悩む企業にとって高齢者は頼みの綱となっています。

しかし、一方でトラブルも見受けられます。今年1月には最高裁でバス会社に勤務していた男性が地位確認などを求める訴訟の最高裁判決がありました。この男性は組合活動などを理由に会社から再雇用が認められず、従業員としての地位確認を求めています。最高裁の判決により、会社には未払い賃金など500万円の支払いが確定しています。

この他、定年後の賃金の引き下げが同一労働同一賃金に反するなどのトラブルも多いです。

高齢者を何歳まで、どのような労働条件で活用していくべきか、よく検討していく必要があります。



## 継続雇用制度により希望者全員を雇用すべき年齢の経過措置

|  |  |  |  |       |
|--|--|--|--|-------|
|  |  |  |  | 65歳以上 |
|  |  |  |  | 64歳以上 |
|  |  |  |  | 63歳以上 |
|  |  |  |  | 62歳以上 |
|  |  |  |  | 61歳以上 |

2013年4月から 2016年4月から 2019年4月から 2022年4月から 2025年4月から  
2016年3月まで 2019年3月まで 2022年3月まで 2025年3月まで

特別な  
休暇制度

## 誕生日休暇・記念日休暇

法律で義務付けられている休暇とは別に、福利厚生の一つとして特別な休暇制度を設ける企業が増えています。

今回は従業員本人や家族の誕生日・記念日に取得できる休暇の事例をご紹介します。

## 業務を調整して必ず取得

A社では、家族の誕生日や結婚記念日などに年1日、有給で取得できる「記念日休暇」を設けています。毎年、社員各人の年間スケジュールにあらかじめ入れて必ず取得する休暇日となっています。

本人が設定した記念日を忘れないよう3カ月前に総務部門からメールを送り、仕事が忙しくても業務を調整して必ず取得する休暇制度にしています。

そのため、職場内には休暇を取得することが浸透し、社員の満足度も高まっているといえます。

4つの理由で取得できる  
サプライズ休暇

B社では有給で取得できるサプライズ休暇を設けています。次の4つの場合に休暇を取得することができます。

- ①本人もしくは配偶者の誕生日に1日
- ②子供、両親、祖父母、兄弟の誕生日に半日
- ③本人の結婚記念日に1日
- ④会社が認めたお祝い（たとえば結婚を考えている相手の誕生日）で1日

いずれの事由も当日に限らずその月であればいつでも取得できるようになっています。

## 手当をつけて休暇の取得促進

ここまで紹介した2社は年次有給休暇とは別に有給の休暇を与えていましたが、C社では休暇ではなく「アニバーサリー手当」という制度を設けて

います。

これは年次有給休暇を4日以上連続で取得した場合に5万円の手当が支給される制度です。対象は勤続1年以上の従業員です。年に1回毎年利用でき、制度の利用率はほぼ100%だといえます。

新たに休暇を付与するのではなく、手当をつけることで既存の年次有給休暇の取得促進になっているところがポイントですね。

また、連続4日以上という条件をつけることで、仕事を調整して休みを取りやすい職場づくりにつながっている面もあるかと思います。夏休みや年末年始など混雑する時期をさけて旅行に出かけることも可能となり、従業員の満足度もアップするでしょう。



## 労働ひとこと

厚生労働省が企業に風しん対策を呼びかけています。

昭和37年4月2日～昭和54年4月1日生まれの男性（現在45～62歳）は、風しんワクチンの定期接種がおこなわれていなかったため、風しんへの

免疫がない人が多く、感染を拡大させやすい世代であることがわかっています。

風しんはほとんどの人は感染しても軽症で治りますが、妊娠中の女性が感染すると、生まれてくる子どもに障害が生じるおそれがあります。

## 職場の健診で風しん対策を

近年では2012～2013年、2018～2019年に風しんが流行しましたが、推定される感染源は職場が最も

多かったといえます。

前述した世代の男性には、市区町村から風しんの抗体検査と予防接種の無料クーポンが配布されています。忙しく働く世代の男性ですから、抗体検査のために病院へ行くのは難しいという人も多いかもしれません。

そこで厚生労働省は、職場の健診や人間ドックの際に職場内の対象者へクーポン券の利用を呼びかけてほしいとしています。