



News Letter

令和元年7月5日
発行
第85号



労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(中小企業診断士・社会保険労務士)

外山博敏

年次有給休暇の基準日を統一し管理の簡便化をはかる

これまでのニュースレターでも取り上げられましたが、労働基準法が改正され、年次有給休暇を10日以上取得する労働者には、基準日から1年以内に5日を指定して与えることが求められます。この対応について、労働者が同じ日に入社していれば問題はありませんが、実際は中途採用の労働者も多くいることが実態です。そうした場合、労働者一人ひとりの基準日の確認など管理事務は大変です。そこで、管理の簡便化をはかるために基準日を統一し、年次有給休暇を比例付与する方法があります。例えば、平成31年4月22日に入社した労働者に、半年後の令和元年10月22日に10日以上有給休暇を付与し、翌年以降は全社的に基準日を4月1日に統一し年次有給休暇を付与する場合、どのように取り扱えばいいのかまとめてみました。

原則は、令和元年10月22日と令和2年4月1日を基準日としてそれぞれ1年以内に5日の年次有給休暇を取得させる必要があります。ここで管理を簡便にするため比例付与の方法を用い、令和元年10月22日(1年目の基準日)から令和3年3月31日(2年目の基準日から1年後)までの期間の月数を12で除した数に5を乗じた日数について時季指定することも可能です。この月数や日数に端数が生じた場合、1か月未満の端数をすべて1か月に切り上げ、かつ、使用者が時季指定すべき日数について1日未満の端数をすべて1日に切り上げることで差支えありません。

【端数処理の方法】

- ① 基準日から翌月の応答日の前日までを1か月と考え、月数及び端数となる日数を算出します。ただし、基準日の翌月に応答日がない場合は、翌月の末日をもって1か月とします。
- ② 当該端数となる日数を、最終月の暦日数で除し、上記①で算出した月数を加えます。
- ③ 上記②で算出した月数を12で除した数に5を乗じた日数について時季指定します。なお、当該日数に1日未満の端数が生じている場合は、これを1日に切り上げます。

(上記の計算例)

- ① 令和元年10月22日から11月21日までを1か月とすると、令和3年3月31日までの月数及び端数は17か月と10日(令和3年3月22日から3月31日まで)と算出されます。
- ② 上記①の端数10日について、最終月(令和3年3月22日から4月21日まで)の暦日数31で除し、17か月を加えると、17.32…か月となります。
- ③ 17.32…か月に12で除し、5を乗じると、時季指定すべき年次有給休暇の日数は、7.21…となり、労働者に意見聴取した結果、半日単位の取得を希望した場合には7.5日、希望しない場合は8日について時季指定を行います。



労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

宮本圭一

Q. 残業時間の端数はどう処理すればいいですか？

A. 1か月における時間外、休日、深夜の各労働について、各々合計時間数に1時間未満の端数がある場合に、30分未満を切捨て、30分以上を1時間に切り上げる。従って、1日単位での30分単位の切捨ては認められません。1日単位で端数処理する場合、端数は全部切り上げるしかありません。

次に、実際に支給される手当額の端数については、まず、1時間当たりの賃金額及び割増賃金の計算で50銭未満を切捨て、それ以上を1円に切り上げ、次に1か月での時間外・休日・深夜の各手当の合計額で同様の処理をすること、最後に1か月の賃金総額について50円未満の切捨て、それ以上の100円への切り上げが認められています。

ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail: iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp

医療機関の管理者の皆様へ

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から

働き方改革関連法が順次施行され、

**医療機関で働く
すべての人に適用**されます!!



Point

1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満**（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

⇒医師については応召義務等の特殊性を踏まえ、**2024年度から適用**※されます。
※適用される時間外労働の上限時間等は2019年3月を目途に検討中です。

Point

2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上¹の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

Point

3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。



「働き方」に関する詳細・お悩みは【各都道府県医療勤務環境改善支援センター】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>