



# 佐藤事務所通信

# 6

2025

No.162

Viewpoint 「扉アリ、入ルヤ、出ヅルヤ」

- ・社員紹介 ・改めて確認したい年休5日の取得義務
- ・社会保険の算定基礎で利用できる年間平均
- ・確認しておきたい育児休業中の社会保険料免除

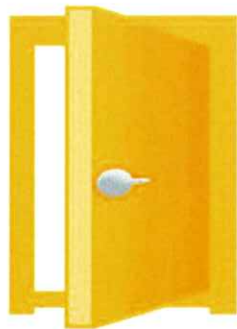
## Viewpoint

### 「扉アリ、入ルヤ、出ヅルヤ」

以前、私がお世話になった大学院教授より聞いた「扉アリ、入ルヤ、出ヅルヤ」という言葉、私は何かのはずみにふと思ひ浮かべることがあります。

ふと見れば扉があり、その入口に言葉が記してあります。「入ルヤ、出ヅルヤ」。それを見て素直に扉をくぐる人がいます。一方で腕組みして思案し、やがて歩み去る人もいます。扉の言葉は「入れ」と告げているのか、それとも「出よ」と命じているのか。どうすればいいのだろうか、心を残して歩み去るべきか、それとも運を天にまかせて扉を押しあけるべきだろうか。

人は人生のあらゆる場面で、その問いに迫られるものです。入らずに後悔するよりは、入って悔いを残すほうがいいのだろうか。はたまた腕組みして終日、扉の前にたたずむべきか。出入りに迷う日々を重ねて今日まできて、思えば人は一日のうちでさえ、「入ルヤ、入ラズヤ」と迷いつつ生きています。私たちの生活は常に「入ルヤ、入ラズヤ」という決断に迫られているものです。



私自身の過去を振り返ってみても、少年時代から50歳を過ぎた現在まで、「入ルヤ、入ラズヤ」の選択に迫られてきた人生でした。そして、扉を押し開けて失敗したことも、そのまま通り過ぎて後で後悔したことも、数えきれないほどあります。

閉じられた扉を叩くか、叩かないか。「叩けよ、そうすれば扉は開く」と、人は言います。しかし、扉の内側にどんな世界が待ち受けているかは、誰にもわかりません。人生はギャンブルではなく、扉をくぐるにしても、通り過ぎるにしても、それはあらゆる選択肢は判断した上の決断です。

かつて私自身、大学を卒業後、日本企業に就職するか、それとも大学の教授がすすめる海外企業に就職するかで、迷ったことがありました。先々代から続くわが社労士事務所を将来継ぐ時が来るのであれば、日本企業で働くべきか等、悩みは深かったと思います。

結局、私は自分の扉を押し開けて日本企業に就職する道を選びました。その時の選択が正しかったかどうかは、今になってもわからないものですが、私は自分の道へ通じると信じて、扉を押し開けたのは事実です。

そんな人生の選択にかかわるような行為でなくても、私たちは日々、無数の扉の前に立ちつくして迷うことが多いものです。それらの扉の一つひとつが、自分の未来にかかわる決断なのです。大きな選択もあれば、日々のささやかな選択もあります。私たちは無数の扉を無意識に押ししたり、パスしたりして生きています。

それは必ずしも本人の意志的な選択ではないのかもしれない。世間の常識、という扉もありますし、将来の設計という扉もあります。慈愛の扉もあれば、金銭のかかわる扉もあるものです。

私は昨年、かなり大きな選択を迫られる体験をしました。扉を開けるか、無視して通り過ぎるかに、しばし悩んだものです。結局、最後はなりゆきにまかせず、自分の判断という感じでしたが、それも一つの選択といえるかもしれません。

人は扉を前にして、立ちすくむ時があるものです。しかし、扉を押し開けるか、それとも無視して通り過ぎるかは、自己の判断だけでない何かが働くこともあります。私は素直に利害得失ではなく、自分の心が欲している方向を選びました。無視して通り過ぎるではなく、扉を押し開ける道を選んだわけです。

それは道理にかなった上で選んだ行為ではありません。心のおもむくままに、扉を押し開けたものです。その結果は、是非を判断する時期ではないと思いますし、何か目に見えない力に肩を押されて、扉を押し開けたのかもしれません。

後で考えて、ああ、あの時にこうすればよかった、と後悔することだけは避けたいと思いました。扉を押し開けたのは、自分の判断だけではないような気がしていたからです。

【安藤 貴裕】



## ～ 社員紹介 ～

こんにちは。今年の4月1日に入所いたしました、大平亜矢（おおひらあや）と申します。社会保険労務士試験合格後、約2年、社労士受験予備校での業務、その後5年ほど補助金の審査業務、その他並行して、がん患者さんへの就労や経済的な面での情報提供を目的とした活動に携わってまいりました。これらは、社労士実務に多少は関連のある分野でしたが、時を経てもっと深く労務管理に関わりたいと思うようになり、今回転職するに至りました。

入所して3ヶ月を迎え、携わる業務が新鮮で興味深いことも多く、緊張感がありながらも楽しい日々を送っております。休日はクラシックコンサートや植物を眺めながら散歩を楽しむことができているのですが、これも平日が充実しているからこそだと思います。

これから、できるだけ早く、皆様のお役に立てるよう知識を深めスキルを磨くよう努めていきますので、どうぞ宜しくお願い申し上げます。



はじめまして！ 4月21日に入社いたしました河合祐輔と申します。

出身は愛知県の豊橋というところです。前職では社員300名ほどの再エネ関係の会社で約7年、人事労務全般を担当しておりました。その前は2つの社労士事務所であわせて約11年勤めておりました。趣味は、音楽鑑賞、映画鑑賞、美術館めぐり、読書、ライブ、旅行、食べ歩き、などです。

昨年からは登山を始めて、高尾山に何度か登ったりしていますが、そろそろ他の山にも挑戦したいと思っています。今年で小学6年生の子供がおり、休日に水族館に行ったり、外食をしたりして、一緒に過ごす時間が楽しみの一つです。

前職を挟んで、社労士業務は少しブランクがありますが、一日も早くキャッチアップして、世のため人のため、皆様のお役に立てるように、精一杯努めてまいりますので、どうぞよろしくお願いたします。



# 改めて確認したい 年休5日の取得義務

1年に10日以上の子次有給休暇（以下、「年休」という）が付与される従業員には、付与された年休の日数のうち5日は会社が時季を指定することなどにより、取得させることが義務とされています。以下では、この1年に5日の年休を取得させることが求められる従業員（以下、「年休取得義務対象者」という）と、年休取得義務への対応において迷いやすい事例を確認します。

## 年休取得義務対象者

年休取得義務対象者とは、1年に10以上の年休が付与される従業員のこトです。所定労働日数が少ないパートタイマーなど、1年における付与日数が10日未満の従業員は、年休取得義務対象者にはなりません。

なお、週所定労働日数が3日以上の場合には、勤続年数によって10以上の年休が付与されることから、年休取得義務対象者になります。

## 判断に迷う事例

以下では、判断に迷う事例として、育児休業者、退職予定者、管理監督者の3つの事例をとり上げます。

### 〔育児休業者〕

年休は労働日に取得することができ、また取得させるものですが、育児休業は、休業を申し出た期間について労働義務が免除されます。そのため、年休の付与日以前から育児休業をしていて、付与日から1年間のすべてが育児休業となっていた場合は、そもそも労働日がなく、年休を取得させることができないため、5日を取得させていないとしても法違反に問われません。

ただし、付与日から1年経過する途中で育児休業から復帰した従業員は、年休取得義務対象者となります。この際、復帰後、付与日から1年経過する日までにある労働日が5日より少なく、1年に5日の年休を取得させることができないときは、取得させていなくてもやむを得ないと判断されます。

### 〔退職予定者〕

付与日から1年経過する日より前に退職する従業員についても、退職日までに1年に5日の年休を取得させる義務があります。そのため、退職日までに5日の年休を取得できるように調整が必要です。

なお、突然の退職により取得させることができなかった場合は、労働基準監督署の調査等では、個別の事情を踏まえた上で、事業主に丁寧に助言等が行われることになっています。

### 〔管理監督者〕

管理監督者も労働者であり、年休取得義務対象者に含まれます。日常的に多忙で年休を取得する余裕がないという管理監督者の声を耳にすることがありますが、取得義務の期限が迫り、年休の取得をすることで業務に支障を来すことがないように、計画的に取得できるような工夫が必要です。

年休の管理として、従業員ごとに「年次有給休暇管理簿」を作成し、3年間保存する義務が事業主にあります。管理簿をつけるとともに、取得日数を定期的に確認する運用が求められます。

# 社会保険の算定基礎で利用できる 年間平均

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

物価上昇等で当社も従業員の給与を見直しました。特に若手層を中心に引き上げたのですが、それに伴って社会保険料の負担が大きくなることを心配しています。



社労士

なるほど。確かに賃上げしたことで社会保険の標準報酬月額が高くなり、結果として社会保険料の負担も増えたという話はよく聞きますね。



特に当社は春から夏にかけて繁忙期という従業員が多く、残業代等で、その時期は給与が高くなる傾向があります。従業員からは、10月から社会保険料がすごく高くなったと総務にクレームが来たりします。



それは大変ですね。今のお話は、算定基礎届で決定される標準報酬月額が高いということですよね。ところで、その繁忙期は例年あるものなのですか？



はい。春から夏にかけては毎年忙しくしています。



その状況であれば、社会保険の算定基礎で「年間平均」を用いることができるかもしれません。4月から6月の給与の平均額で算出する標準報酬月額と、前年7月から当年6月までの1年間の給与の平均額で算出する標準報酬月額の違いに2等級以上の差があるときに、後者の標準報酬月額を算定基礎に用いることができるというものです。



以前、お聞きしたことがありますね。当時は繁閑の差がそこまで大きくなかったので、2等級まで差が生じなかったのですが、再度、確認してみてもよいかもしれません。



そうですね。他にも2等級以上の差が「業務の性質上例年発生することが見込まれること」が必要ですが、ここは見込まれると言えますそうですね。



当てはまると思います。あとは、本人の同意が必要でしたね？



はい、そうです。対象となる従業員から書面での同意を取ってもらう必要があります。



従業員からは「社会保険料の負担について不公平感がある」という声も上がっていますので、おそらく同意は取れると思います。いずれにしても一度、説明してみますね。



よろしく願いいたします。

## ONE POINT

- ① 社会保険の算定基礎は4月から6月の給与の平均で算出するほか、前年7月から当年6月までの1年間の給与の平均で算出する「年間平均」を用いることができる。
- ② 年間平均を用いるときには、従業員ごとに同意を取る必要がある。

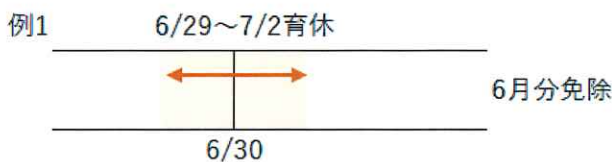
# 確認しておきたい 育児休業中の社会保険料免除

出生時育児休業の創設等もあり、男性の育児休業取得率が上昇しています。男性の育児休業は、女性の育児休業と比較して、取得期間が短いケースが多く、社会保険料の徴収の免除には、注意すべき点があります。以下では月額給与と賞与の社会保険料の免除に分けて注意点を確認します。

## 月額給与の社会保険料免除

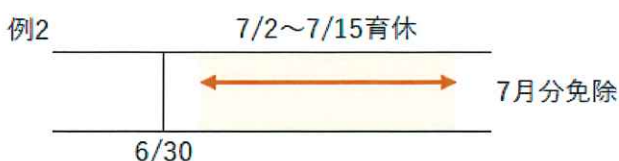
### 月末に育休を取得

育児休業の取得日数に関わらず、月末に育児休業を取得しているときは、月末に育児休業を取得している月の社会保険料が免除となります(例1参照)。

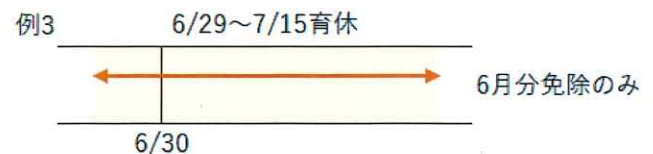


### 月中に14日以上の子育休を取得

月末に育児休業を取得していないものの、育児休業の開始日が含まれる月に14日以上の子育休を取得した場合にも当該月の社会保険料が免除となります(例2参照)。



これはあくまでも、育児休業の開始日と終了日が同じ月にある場合を対象としています。育児休業の開始日が前月であり、終了日が属する月に14日以上の子育休を取得していたとしても、育児休業の終了日が属する月の社会保険料は免除の対象になりません(例3参照)。



## 賞与の社会保険料免除

賞与に係る社会保険料は、連続した1ヶ月を超える育児休業を取得した場合に免除されます。

免除の対象は、月末に育児休業を取得している月に支給される賞与です。賞与を支給したときは賞与支払届により、被保険者ごとに支給した額を届け出る必要があります。育児休業を取得することで社会保険料が免除になるときも、賞与を支給したのであれば賞与支払届に記入して届け出る必要があります。

育児休業に関する手続きでは、雇用保険は「出生時育児休業給付金」と「育児休業給付金」とに分けて行いますが、社会保険料の免除については、区別することなく「育児休業等」として手続きすることになっています。

## 育児休業期間中の就労と育児休業給付金



### はじめに

労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することができます。その場合、就労が月 10 日(10 日を超える場合は 80 時間)以下であるなど、一定の要件を満たすと育児休業給付金が支給されます。

#### 【一時的・臨時的就労に該当する例】

A さんの育児休業期間中に、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の高い事項に関わるトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っている A さんに、一時的なトラブル対応を事業主が依頼し、A さんが合意した場合

#### 【一時的・臨時的就労に該当しない例】

育児休業開始当初より、あらかじめ決められた 1 日 4 時間で月 20 日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合

### 事業主から賃金が支払われた場合の育児休業給付金

育児休業給付金の支給額は次の計算式で算出されます。

休業開始時賃金日額 × 支給日数<sup>※1</sup> × 67% (50%<sup>※2</sup>)

ただし、一支給単位期間に賃金が支払われた場合は、下記①～③に応じて支給・不支給となります。

- ① 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数の 13%(30%<sup>※3</sup>)以下 ⇒ 全額支給
- ② 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数の 13%(30%<sup>※3</sup>)超 80%未満 ⇒ 減額支給  
休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 80%と、支払われた賃金の差額が支給となります
- ③ 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数の 80%以上 ⇒ 不支給

※1 支給日数は原則 30 日間です。休業終了日の属する支給単位期間は休業終了日までの日数です。

※2 育児休業開始から 181 日目以降は 50%となります。

なお、出生時育児休業給付金が支給された日数は、育児休業給付金の給付率 67%の上限日数である 180 日に通算されます。

※3 育児休業開始から 181 日目以降は 30%となります。

恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはなりません。また労働者が事業主の求めに応じ、合意することが必要です。事業主の一方的な指示により就労させることはできませんのでご注意ください。