

R8 年度雇用保険料率変更のご案内

令和8年4月1日から令和9年3月31日までの雇用保険料率は、事業主・労働者負担共に0.5/1000ずつ引き下げとなりました。

	労働者負担	事業主負担	料率
一般の事業	5/1000	8.5/1000	13.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	6/1000	9.5/1000	15.5/1000
建設の事業	6/1000	10.5/1000	16.5/1000

休日と休暇、休業の違いについて

休日や休暇、休業に関連するご相談を頂くことがございます。
この3つの区別が労使間に浸透しつつありますが、よくあるご相談例を挙げて、改めて確認して参りたいと思います。

《休日・休暇・休業の区別》

休日：労働義務が無い日

① 法定休日：法律に定められた休日で、1週間に1日与えなければならない。

② 法定外休日：会社自体の定休日や、個人のシフトが入っていない日。所定休日

休暇：従業員の申請を受けて、労働義務が免除された日

① 年次有給休暇、または慶弔休暇、リフレッシュ休暇等の特別休暇

休業：労働契約を維持しながら会社の業務命令で労働義務を免除する日

① 会社都合の休業、産休、育児・介護休業等法律に基づく休み

※休職は私傷病等で、労働契約を維持しながら業務命令で就業を禁止する休みを指し、厳密に言えば休業と異なります。

Q1 育児休業中の者から、夫の転勤を事由に退職希望の旨連絡があり、その際有給が40日残っているので、利用してから退職したいと申し出があった。

→労働義務のない日、労働義務を免除された日に有給を充てることは原則不可です。

お断りしても譲歩されない場合は（人手不足などで有給取得が叶わなかった等紛争に繋がりそうな場合）、消滅分の買い取りなどもご検討下さい。

Q2 人手不足が続く、採用活動は支出もかさみ難航している。今の人材を活用して所定休日を減らしたい。その代わりに、お盆期間分の休日日数を、リフレッシュ休暇として1年を通じて自由に取得可能としたい。

→新たな休暇が増えているように見えますが、休日日数の削減は、労働日数が増える上に、月給者の残業単価の低下に繋がります。事業主は、年間休日日数を明確にし、割増賃金の算出根拠として休暇と区別する必要があります。

《月給制の残業単価》、

年間労働日数※×1日の所定労働時間÷12＝1か月の平均所定労働時間

（基本給+各種手当※）÷1か月の平均所定労働時間×1.25＝月給者の残業単価

※年間労働日数＝365－年間休日日数（休暇日数は含めません）

※家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、一律でない住宅手当、賞与、残業手当を除く

休日の減少、残業単価の減少、2つの不利益変更は個人のワークライフバランスへの影響や収入に見合わない労働をさせられている、という負の感覚が生じます。変更には労働者の同意が必要ですが、難航する可能性があるため、ベースアップ等代替案を検討すべきと思われます。

Q3 店が暇になった時は、早めに上がってもらっている。

→事業主の声掛けで、退勤をする場合は、事業主都合の休業とみなされ、休業手当の支払いが必要です。当日の実働に対する賃金が、下記算出方法によって算出した金額を下回る場合は不足額の支払いが必要となります。

《休日手当算出方法》

休業手当/日 = 平均賃金 × 60%

平均賃金/日 (①月給者) = 前3か月の給与総額/暦日数

(②時給・日給・出来高制) = 前3か月の給与総額/3か月の出勤日数 × 60%

※②の対象者は①②両方で算出し、高額の方の金額を採用する

Q4 慶弔休暇は有給ですか

→法律に定められている年次有給休暇は有給ですが、年次有給休暇以外の休暇は、取得日数や有給無給について事業主の裁量で決めることができます。目的に合わせて、設定を行ってください。