

# 夢さぽーと通信

Vol. 87  
2025年  
“春号”



LLC 夢サポート IT 三島労務管理事務所 〒541-0047 大阪市中央区湊路町2-1-1 堺筋千島ビル804号  
TEL: 06-6209-4161 FAX: 06-6209-4162 E-mail: office@yume-it.biz HP: http://www.yume-it.biz

## —News Topics—

- 時代の変化に心を切り替える ..... P1
- おしえてQ&Aシリーズ (43)  
「年次有給休暇付与における出勤率の取り扱い等について」 ..... P2
- 離職票がマイナポータルに直接送付されるサービスが始まりました ..... P4
- 令和7年度 厚生年金・国民年金の年金額改定について ..... P5
- 福利厚生の魅力 ..... P6



## 時代の変化に心を切り替える

特定社会保険労務士

キャリアコンサルタント 三島 佐智

コロナ禍以降、時代の変化が目まぐるしく、戸惑いを感じている人も少なくないと思います。私は、先日東京でタクシー乗車を試みた際、東京では流しのタクシーがない！？アプリの利用が常と知り、時代の変化に驚きました。

アプリといえば、婚活もアプリの時代。

仕事で福利厚生の企画を担当している友人は、他企業と連携して婚活アプリを立ち上げ、男女の出会いをサポートするシステムを導入したそうです。アプリに登録している社員の身元がはっきりしているので、安心して利用できると思います。実際、「成立したカップルも2組生まれた」と喜んでいました。福利厚生制度が第2の賃金として重要視される時代、知恵の出し甲斐がありそうです。

若年層の減少とともに、労働力人口も減少する時代となると、サービスの在り方も変化し、価値観も変わってきます。また、会社を取り巻く法制度もどんどん変化しています。

先日、某企業の説明会で、パパ育休を取得すると給付率が13%上乘せされる制度がスタートする事を説明したところ、ちょうど4月に奥さんが出産するという男性社員が、「妻と話し合って、一番お得な取得方法を検討します。」(…!?)と言ってられました。共働きを希望し、夫婦ともに積極的に育児にかかわっていききたいとする若者も増えてきており、仕事に対する意識も変わってきたと痛感します。

皆さんの中でも、新入社員との意識のギャップに戸惑っている方は、少なくないのではないのでしょうか。しかし、「考え方が根本的に違う」と嘆いていても仕方ありません。心を切り替えるための努力が必要ではないかと思います。



「年次有給休暇付与における出勤率の取り扱い等について」



当社に、現在労災で長期間休業している社員がいますが、当社では労災で長期間休業する社員は初めてのことであり、これを通常の欠勤と同様に取扱いと、今年のお勤率が8割を下回り当該社員には年次有給休暇の付与されないこととなりそうです。

このように取扱いをしても問題無いのでしょうか？



その『労災による休業』が業務上災害によるものなのか、通勤災害によるものなのかによって取扱いが異なります。

(1) 業務上災害による休業期間の場合の取扱い  
年次有給休暇は、算定期間における全労働日（分母）に対する出勤（分子）率が8割以上であることを条件として、使用者はこれを付与しなければならないと労働基準法39条に定められています。

ところで業務上災害による休業期間中は当然出勤していない訳ですが、業務上災害による休業は使用者の責めに帰すべき就業不能であり、これを「欠勤」と取り扱った場合、年次有給休暇の付与にあたって被災労働者が不合理な不利益を被ることになります。このため、出勤率の算定における業務上災害による休業期間の取扱いについては、同法同条において「これを出勤したものとみなす」と定められており、仮に業務上災害による休業により算定期間中に1日も出勤していないとしても出勤率は10割ということになるので、付与基準日が来れば、通常通り当年の年次有給休暇が付与されるということになります。

《補足①：全労働日とは》

暦日（カレンダー）から、「就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日」のことです。ただし、次の①～③は例外的に全労働日から除外されます。

- ①不可抗力による休業日
- ②使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- ③正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

（平成25年07月10日基発第710003号）

《補足②：出勤率の算定にあたって「出勤したもの」として取り扱われる対象》

①育児休業期間、②産前産後休業期間、③介護休業期間、④業務上災害による休業期間、⑤年次有給休暇の消化日、⑥労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日（正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日は除く）

※⑥は例えば不当解雇により就業できなかった期間がこれに該当します。

（労働基準法39条、昭和63年1月1日基発第1号及び平成25年07月10日基発第710003号）

(2) 通勤災害による休業期間の場合の取扱い

業務上災害の場合とは異なり、通勤災害による休業は事業主の責めに帰すべき就業不能ではありませんので、会社の就業規則に休職制度が無い場合、通勤災害による休業期間は必然的に「単なる欠勤（分母の全労働日には含まれますが、就業していないため分子の出勤日には含まれません）」となりますが、会社の就業規則に休職制度があり、通勤災害による休業期間に休職制度が適用された場合は、話が少し複雑になります。

このような休職制度が適用された期間の取扱いについては、法令の定めが無いため一概には断言できませんが、考え方の参考となる通達がありますので、そちらをご紹介します。

《通達：昭和24年12月28日基発1456号》

休職発令により従来配属されていた所属を離れ、以後は単に会社に籍があるにとどまり、会社に対して全く労働の義務が免除されることとなる場合において、休職発令された者が年休を請求したときは、労働義務がない日について年休を請求する余地がないことから、これらの休職者は、年休請求権の行使ができない。

この通達は、直接的に出勤率の算定について示したものではありませんが、休職期間について「労働義務が免除されている、つまりは労働義務そのものが存在しない状態」と示しており、いわゆる会社の所定休日に類似するものと解釈できます。（もちろん絶対的なものではありませんが）このように解釈するとすれば、年次有給休暇の出勤率の算定にあたって、休職期間は分母の全労働日に含まれないということになります（結果として、仮に出勤率の算定期間の1年間の内、11ヶ月は休職しており復職後1ヶ月しか出勤していないとしても、出勤率8割以上の要件を満たすこととなります）。

なお、会社によっては、休職発令の基準として「私傷病により引き続き30日欠勤したとき」という定めを置いている場合があります。上記のような解釈に従って休職期間を取り扱うとしても、このような休職発令の前提となる欠勤日については、全労働日に含まれかつ出勤していないものとして取り扱って問題ありません。

《補足③：全労働日がゼロとなる場合の年次有給休暇の付与について》

休職期間は、その性質上長期にわたることがあり、場合によっては休職期間が出勤率の算定期間の全期間に及んでおり、全労働日がゼロとなることもあります。

そのような場合の年次有給休暇の付与については、以前は通達において「労働日がゼロとなる場合は、前年に労働日のあることを前提とする法第39条の解釈上、8割以上出勤するという法定要件を充たさないから、年次有給休暇の請求権は発生しない」と示しており、その取り扱いが明確でしたが、最高裁の判例を受けて、上記の補足①②でも挙げた平成25年07月10日基発第710003号により通達の変更が行われ、この部分が削除されています。

以降、全労働日がゼロとなる場合の取り扱いについては何ら明示されていませんが、上記の通達変更のきっかけとなった最高裁の判例は、不当解雇により就労できなかった期間（補足②の⑥が該当するケース）について、そのような期間は出勤したもとして全労働日に算入すべきであるとした判例であり、それ以外の全労働日がゼロになる場合の取り扱いについて、直接に判断したものではありません。

このことから、実務的には、休職により算定期間の全労働日がゼロになる場合、出勤率はゼロになるので当年の年次有給休暇の付与は必要ないと考えて問題ないかと思えます。



退職予定の社員から、「退職までに消化しきれなかった年次有給休暇は買い取って欲しい」と言われたのですが、そのような申出に応じなければならない義務があるのでしょうか？



そのような義務はなく、また、そもそも年次有給休暇の買い取りは原則として違法です

年次有給休暇制度の趣旨は、労働者の心身の休養を図ることにあり、金銭的な利益に替えられるものではなく、「年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて年次有給休暇日数を減じ、ないし、請求された日数を与えないことは、労働基準法第39条違反である（昭和30年11月30日基収4718号）」とされています。

このように、あらかじめ年次有給休暇を買い取ることで、その利用を抑制し制限してしまうことは、（金銭が支払われるとしても）労働者の心身の休養を図るという趣旨には合致せず、原則、違法となります。一方で、時効や退職によって消化しきれずに消滅してしまった年次有給休暇について、事後的に恩恵として買い取ることは問題ないとされており、（特に円満退職の社員に対しては）このような対応をされている会社もありますが、これも義務ではありませんので、必ずしもそのような対応をしなければならないという訳ではありません。

なお、退職時の引継ぎの関係で、あらかじめ退職日までに消化しきれなかった年次有給休暇を買い取ることを伝えた上で、代わりに退職日までは引き継ぎに専念して貰っている会社もあるかと思いますが、これは上記の通達が示している通り違法なケースとなってしまいますので注意が必要です（そうは言っても引き継ぎはして貰わないと会社としては困りますので、そのような場合は、退職日を変更して貰い、引き継ぎをしっかりして貰った上で残りの期間を年次有給休暇の消化に充てて貰う等の対応が考えられます）。

## 離職票がマイナポータルに直接送付されるサービスが始まりました

従来、労働者（雇用保険の被保険者）が退職した際にハローワークから発行される離職票については、まず手続きを処理した会社が控えを受け取り、その後、会社から離職者に本人控えを送付するという流れになっていましたが、これには離職者本人の手に離職票が届くまで時間がかかり、また、会社の負担（送付処理、送料の負担等の事務コスト）にもなっていました。

こうしたことから、政府はマイナンバー制度の活用・普及も兼ねて、マイナポータルを利用している希望者については、マイナポータルを介して離職者本人が直接離職票を受け取れるサービスを立ち上げることとし、今年（2025年）の1月20日よりサービスが開始されました。

### 《マイナポータルとは》

デジタル庁が所管するシステムで、マイナンバーカード（の IC チップ）を使用してログインし、ワンストップで確定申告等の各種行政手続きが出来たり、行政からの情報を受け取ったりすることが出来ます。

<https://services.digital.go.jp/mynportal/>

### 《マイナポータルを介し離職票を受け取りのための条件》

マイナポータル「雇用保険」ページで事前設定を行い、以下の条件を満たした場合に離職票を直接受け取ることが出来ます。

- |   |      |
|---|------|
| ①マイナンバーが被保険者番号と適切に紐付いていること                    | ③事業主 |
| ②離職前までに、離職者自身がマイナポータルと雇用保険 WEB サービスの連携設定を行うこと |      |
| ④事業主が電子申請により雇用保険の離職手続きを行うこと                   |      |

#### ※①に関する注意点

通常、雇用保険の被保険者番号は1人につき1つですが、再就職の際に、前職（の被保険者番号）があるのに、会社の事務処理担当者の誤り等により新規で資格取得が行われてしまうことがあり、このような場合、1人が複数の被保険者番号を持っていることがあります。また、そのような場合、マイナンバーに紐づく被保険者番号は一つだけのため、現職の被保険者番号がマイナンバーに紐づいていない場合もあります（現在、雇用保険の各種手続きを処理する際、マイナンバーの記載が原則必須のため、雇用保険の資格取得時や資格喪失時にマイナンバーを記載することが自動的にマイナンバーとの紐づけが行われますが、既に別の被保険者番号が紐づいている場合、更新や自動での突合等は行われません）。

こうしたことから、将来、マイナポータルを介した離職票の受け取りを希望する場合は、本人であればマイナポータルから紐づいている被保険者番号を確認できますので、あらかじめ確認しておかれると良いでしょう。

### 《離職票が送付されるまでの流れ》



紙幅の関係で詳細は省略していますので、詳しくは厚労省発行のリーフレットをご確認ください。

リーフレット : <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353550.pdf>

## 令和7年度 厚生年金・国民年金の年金額改定について



公的年金の年金額改定ルールは、物価変動率や名目手取り賃金変動率に応じて、毎年度改定を行う仕組みとなっています。物価変動率が名目手取り賃金変動率を上回る場合は、支え手である現役世代の方々の負担能力に応じた給付とする観点から、名目手取り賃金変動率を用いて改定することが法律で定められています。

このため、令和7年度の年金額は、名目手取り賃金変動率（2.3%）を用いて計算されます。

ただし、令和7年度のマクロ経済スライドによる調整（▲0.4%）が行われますので、

**令和7年度の年金額改定については、令和6年度から1.9%（2.3%-0.4%）の引き上げとなりました！**

また、厚生労働省では、多様なライフコースに応じた年金額モデルとして、経歴類型別に年金額を公表しています。

ご自身の加入歴により近いものとしてイメージしやすくなっていますので、一度ご覧ください。

### 〔多様なライフコースに応じた年金額〕

あなたはどのパターン？

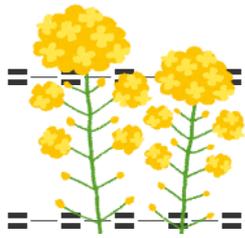
経歴類型・男女の別	令和6年度 (月額)	令和7年度 (月額)	備考
①厚生年金期間中心 (20年以上)の男性	170,223円	173,457円 (+3,234円)	平均厚生年金期間:39.8年 平均収入:50.9万円 ※賞与含む月額換算。以下同じ。 基礎年金:68,671円 厚生年金:104,786円
②国民年金 (第1号被保険者)期間中心 (20年以上)の男性	61,188円	62,344円 (+1,156円)	平均厚生年金期間:7.6年 平均収入:36.4万円 基礎年金:48,008円 厚生年金:14,335円
③厚生年金期間中心 (20年以上)の女性	129,654円	132,117円 (+2,463円)	平均厚生年金期間:33.4年 平均収入:35.6万円 基礎年金:70,566円 厚生年金:61,551円
④国民年金 (第1号被保険者)期間中心 (20年以上)の女性	59,509円	60,636円 (+1,127円)	平均厚生年金期間:6.5年 平均収入:25.1万円 基礎年金:52,151円 厚生年金:8,485円
⑤国民年金 (第3号被保険者期間)中心 (20年以上)の女性	75,379円	76,810円 (+1,431円)	平均厚生年金期間:6.7年 平均収入:26.3万円 基礎年金:67,754円 厚生年金:9,056円

(注1) 備考の「基礎年金」には、基礎年金額（国民年金記録の免除等を反映させたもの）の他、基礎年金に相当すると考えられる加算額（※）を含めている。

(※) 振替加算、経過的加算、付加年金。

(注2) 令和7年度の年金額は、令和6（2024）年財政検証・年金額分布推計を基に計算した令和6年度の年金額に、金額が改定されない付加年金を除き引き上げ率1.9%を乗じた額を合算して算出。付加年金額は①24円、②371円、③34円、④241円、⑤77円。

(注3) 端数処理のため年金額は内訳（基礎年金、厚生年金）の合計額と一致しない。



## 福利厚生の魅力



みなさま、こんにちは。

春到来！花粉も到来しました。ニュースで知りましたが、福利厚生の一環として「花粉症手当」を導入している会社があるとのこと。 (クックデリ株式会社ほか)

### 【主な内容】

- ・ 全社員に保湿ティッシュ 3 箱を配布
- ・ 治療費を補助



他の企業ではどのようなユニークな福利厚生があるのか？興味を湧きましたので調べてみました。ここで紹介するのは、私が感じた"ユニークさ"に重きをおいて紹介させていただきます。

### チカラコーポレーション「失恋休暇」

失恋した翌日から、年齢に応じて休暇を取得できる制度です。しかも口頭申請で良いのです。恋愛に対する理解を示すために導入されました。離婚にも対応しています。

### 株式会社エンファクトリー「パラレルワーク制度」

いわゆる副業を持つことです。必須ではありません。視野が広まり、個人と企業の「相利共生」の関係を目指しているとのこと。

### 株式会社アカツキ「役員ランチ」

誰でも月に 1 回、役員を直々に指名してランチを設定できるという制度です。会社が費用を負担し、直接役員と意見交換ができます。

まだまだ沢山のユニークな福利厚生があり、ここで紹介しきれないのが心残りです。調べてみて次の感想を持ちました。

- ・ インパクトのあるネーミングで社内外にアピールできている。
- ・ 流行りだけではダメで、長期的かつ多くの従業員が使えないと制度が生きない。
- ・ 従業員が何を求めているのか？を知ろうとする姿勢が従業員に安心感をもたらす。

最後をお願いします。就活生や新入社員、在職歴の浅い従業員は会社の福利厚生を理解出来ていないことが多いです。教えてもらって初めて福利厚生が使えると知るなんてことも。是非、先輩方は会社の福利厚生や、その魅力を教えてあげてほしいと思います。 (文章:湯口)

