

2014(平成26)年9月分より 厚生年金保険料率が改定されます！

Contents

- 【 お知らせ 】 2014 (平成 26) 年 9 月分より厚生年金保険料率が改定されます！
【 管理職に必要な労務知識 】 #6 休日労働と振替休日

お知らせ 2014 (平成 26) 年 9 月分より厚生年金保険料率が改定されます！

現在、厚生年金保険料率につきましては、2004 (平成 16) 年の法改正により、2017 (平成 29) 年まで、毎年、改定されることとなっています。これに伴い、本年につきましても 9 月分 (同年 10 月納付分) から、厚生年金保険料率が 0.354 ポイント上昇し、17.474%に改定されます。

今回改正された厚生年金保険料率は、「2014 (平成 26) 年 9 月分 (同年 10 月納付分) から 2015 (平成 27) 年 8 月分 (同年 9 月納付分)」までの保険料を算定する際の基礎となってまいります。

なお、本年 3 月分 (4 月納付分) から改定となりました全国健康保険協会管掌健康保険 (協会けんぽ) の保険料率につきましては、変更はございません (健康保険組合にお

(2013 (平成 25) 年 9 月分以降の保険料率)

		変更前	変更後
		(2014 年 8 月分まで)	(2014 年 9 月分以降)
保険料率	(全体)	17.120%	17.474%
	(折半)	8.560%	8.737%

ける保険料額等につきましては、加入する健康保険組合へご確認ください。)

また、厚生年金基金に加入しておられる方の保険料率につきましては、上記の保険料率から、基金ごとに定められている免除保険料率 (2.4%~

厚生年金基金加入員 (2013 (平成 25) 年 9 月分以降の保険料率)

		変更前	変更後
		(2014 年 8 月分まで)	(2014 年 9 月分以降)
保険料率	(全体)	12.120%~14.720%	12.474%~15.074%

5.0%) を控除した率となり、右記の表の通りとなります。厚生年金基金に関する免除保険料率及び厚生年金基金の掛金につきましては、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

管理職に必要な労務知識

#6 休日労働と振替休日

管理職の方等におかれましては、所定労働時間で業務が完了しなかった従業員に対し、休日に出勤を指示することも度々あるかと思われますので、今回は、「休日労働と振替休日」について、そのポイントをご説明させていただきます。

まず、「休日労働」という言葉についてですが、これは、労働基準法第 35 条で定められている法定休日に労働した場合の「法定休日労働」とそれ以外の休日に労働した場合の「法定外休日労働」の総称となりますが、実際の取扱いには、大きな違いがございます。「法定休日労働」の場合、その日の労働については、労働基準法及び厚生労働省令で定められている通り「3 割 5 分」以上の割増賃金を支払わな

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.59 September'14

ければならず、また、法定休日労働を行わせるためには、就業規則への（法定）休日労働の記載と共に、時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署へ提出しなければなりません。

具体的なケースとして、週休2日制（土曜日及び日曜日が休日）の会社であり、就業規則上、法定休日が日曜日と設定されている場合には、以下ようになります。

まず、土曜日の労働については、法定外休日のために法定休日労働に関する割増賃金の支払は必要ありませんが、その週の労働時間が40時間を超えた場合には、時間外労働に関する割増賃金（2割5分以上）の支払いが必要となります。一方、日曜日に出勤した場合には、法定休日労働に該当するため、3割5分以上の割増賃金の支払いが必要となります。なお、この週の労働時間が40時間を超えていたとしても、法定休日労働の時間は、他の労働時間とは別々に計算されますので、法定休日労働（このケースでは日曜日）に対し、更に2割5分以上の割増賃金を支払う必要はありません。

また、休日出勤についてご相談を受ける際に、よく質問される事項が「振替休日」です。

振替休日とは、事前に、休日と定められていた日を労働日とし、その代わり、他の労働日を休日とすることです。行政解釈においても、「就業規則において休日を特定したとしても、別に休日の振替を必要とする場合休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによって休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えた場合は、当該休日は労働日となり、休日に労働させることにならない」（昭和23.4.19基収1397号、昭和63.3.14基発150号）とされております。

就業規則の定めに基づき休日の振替を行ったのですから、休日と定められた日に労働させても休日労働とはならず、その日の労働に対して法定休日労働の割増賃金を支払う必要はありません。しかし、休日を振り替えたことにより、その週の労働時間が週の法定労働時間を超えることになれば、上記のケース同様に、超えた時間が時間外労働となり、時間外の割増賃金を支払わなければなりません。たとえば、1日の労働時間が8時間、完全週休2日制の事業場で、週2日の休日の1日を他の週に振り替えた場合、振替によってその週の労働時間は48時間（8時間×6日）となり、週の法定労働時間40時間を超えた8時間が時間外労働となります。

最後に業務上必要な休日出勤命令について、部下からその日は予定があるので、年次有給休暇を使用したいと言われた場合には、認める必要があるでしょうか。

年次有給休暇は、労働するべき日について労働者の申し出により、賃金の減額を伴うことなく労働の義務を免除するものであるため、休日その他労働義務の課されていない日に取得することは出来ません。ただし、休日の振替を行っていた場合には、その休日は「通常の労働日」となるので、その日に年次有給休暇を請求することは理論上可能ですが、そうでない場合は、その休日出勤は「通常の労働日」と同じ扱いを受けることはありませんので、その日に対し、年次有給休暇を申し出ることは出来ないこととなります。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

[アウトソーシングサービス Web サイト : http://www.epcsoutsourcing.com/](http://www.epcsoutsourcing.com/)

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.59-2

～ We are always at your side ～