

夢さぽーと通信

Vol. 88
2025 年
“秋 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—

- 和を以て貴しとなす・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ（44）「振替休日と代休の違いについて」・・・・・・ P2
- 今年も最低賃金が大幅に改定されます・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P4
- 短期在留外国人に対する脱退一時金の制度（厚生年金の場合）・・・・・・ P5
- 「インターンシップってどんな感じ?」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P6



和を以て貴しとなす

特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント 三島 佐智

季節の変わり目に、床の間の掛け軸を掛け替えるようにしています。
数年前まで全く興味がなかった掛け軸ですが、昔頂いたものが棚の奥にしまったままになっていて、シミになっていないか心配で見たところ、書かれている言葉に心が動かされたのがキッカケです。

9月からは、89歳（当時）のお坊さんの作品で‘和之貴し’と書かれたものになっています。これは、聖徳太子が定めた十七条憲法の第一条の条文のはじめの語句なのですが、作者は明治・大正・昭和という激動の時代を生きてこられた方で、勝手な想像ながら、その人生を振り返った上で「和之貴し」という語句に実感を持たれたからこそ、ご自身の作品にこれを書かれたのだと思います。偶然ながら、この「和」という言葉は、私自身小学生の頃から大切に思っていた言葉で、書道や陶芸に使っていましたので、この作品に大変心を魅かれました。

日本では、従来「和」を重んじ他者と協調するという文化がありました。しかし、ある雑誌に、各世代の倫理観についてアンケートを実施した際、大学生らに「和を重んじることは大切と感じるか」という質問をしたところ、「和」を和風の「和」と捉えてしまい、質問が正しく通じなかったという話がありました。

世代間ギャップは、職場でも軋轢を生む可能性があります。
まず大切なことは、世代間の違いを認識し、コミュニケーションを円滑に行うことでしょう。違いを知り、他者にあゆみ寄るところから、「和」が生じるということも、心に留めて置きたいですね。



おしえてQ&Aシリーズ… 44

本シリーズでは、日頃弊所に寄せられる質問の中から、皆様にもお伝えしたい内容を整理して、ご紹介しています。

「振替休日と代休の違いについて」



当社は、以前より振替休日と代休が混同されており、それぞれの違いもよく分かっていない状態で労務管理が行われているため混乱を招いていますが、そもそも振替休日と代休とは何が違うのでしょうか？



基本的に『事前に』振り替えるのが振替休日、『事後』に付与するのが代休と考えて頂ければ良いかと思えます。

まず、前提として、『振替休日』『代休』のいずれについても労働基準法に明確な定めが存在する訳ではありませんが、その定義については通達において下記のような解釈が示されています。

・昭和23年4月19日基収1397号、昭和63年3月14日基発150号

問：就業規則に、休日の振替を必要とする場合には休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによって所定の休日と所定の労働日とを振り替えることができるか。

答：（一）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。

（二）前記一によることなく休日に労働を行った後にその代償としてその後の特定の労働日の労働義務を免除するいわゆる代休の場合はこれに当たらないこと。

つまり、上記の通達によれば、休日労働が行われる前に事前に別の日に休日を振り替えるのが振替休日であり（休日労働は発生していない）、事前に振り替えることなく休日労働が行われ、事後的に休日を付与するのが代休であるということになります（休日労働は発生している）。

この違いは給与計算にも影響を及ぼすため、若干注意が必要となりますが、ただし、その違いが生じるのは法定休日に勤務させた場合であって、法定外休日に勤務させた場合であれば、どちらであっても実務的には違いは生じません。

ここで用語解説！

①所定休日とは	会社が定めた休日
②法定休日とは	労基法上、必ず付与しなければならない1週1日の休日（会社が定めた週の所定休日の内の1日が法定休日となり、残りが法定外休日となります）
③時間外労働とは	1日8時間、週40時間を超えた労働時間 割増率：時間単価の1.25倍
④休日労働とは	法定休日における労働時間（法定外休日の労働時間は、労基法上の休日労働ではありませんので注意が必要です） 割増率：時間単価の1.35倍

上記の通り、法定外休日については、これを振り替えまたは後日代休を付与して勤務させても労基法上の休日労働には該当し得ないので、その勤務をさせたことによる週の実労働時間に応じて時間外割増の支払いが必要か否かを判断すれば良いだけとなります。下記がその具体例となります。

①時間外割増の支払いが必要ないケース ※休日の振り替えまたは代休の付与は翌週以降						
日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
所定休日	8時間勤務	8時間勤務	8時間勤務	祝日 (所定休日)	8時間勤務	所定休日出勤 (8時間勤務)

⇒週の実労働時間が40時間以内のため時間外割増の支払いは必要ありません。

※事前に休日を振り替えた場合は、厳密に言えば、その勤務日は所定休日出勤ではなく通常の出勤日となりますが、ここでは使い分ける必要がありませんので記載を省略しています。

②時間外割増の支払いが必要となるケース

※休日の振り替えまたは代休の付与は翌週以降

日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
所定休日	8 時間勤務	8 時間勤務	8 時間勤務	8 時間勤務	8 時間勤務	所定休日出勤 (8 時間勤務)

⇒週の実労働時間が 48 時間のため時間外割増 (0.25 倍) の支払いが必要となります。

※振替休日または代休を付与が翌週以降となっているため、当該週の実労働時間が 40 時間を超過しており、振替休日または代休で相殺できるのは時間外割増 1.25 倍の内の 1 倍の部分だけとなりますので、残りの 0.25 倍の支払いは必要となります (昭和 22 年 11 月 27 日基発 401 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号)。

このように、大抵のケースでは、所定休日に勤務させる場合であっても 7 日以上連続で勤務させることはないため (つまり、所定休日に勤務させる場合であっても 1 週 1 日の法定休日は付与出来ている)、通常、法定休日を振り替えまたは後日代休を付与することで勤務させることは、あまり多くありません。

ただし、会社によっては、就業規則で法定休日を「毎週日曜日」といったように特定していることもあり、その場合は、7 日以上連続で勤務させることがなくとも、これに該当するケースが発生し得ることになり、振替休日と代休で取り扱いが異なってきますので、特に注意が必要となります。下記がその具体例となります。

※法定休日の特定は義務ではありませんが、特定することが望ましいため、そのように指導することとしている通達 (昭和 23 年 5 月 5 日基発 682 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号) があり、これに従って監督署が指導業務を行っているため、そうしたこともあって法定休日を特定している会社は一定数存在します。

前提：就業規則で毎週日曜日を法定休日に特定している

①休日割増の支払いが必要ないケース (事前に休日を振り替えている場合)

日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
通常の出勤日 (8 時間勤務)	8 時間勤務	8 時間勤務	8 時間勤務	8 時間勤務	振替休日 (法定休日)	所定休日

⇒事前に振り替えることで、日曜日は法定休日ではなく通常の出勤日になっていますので、休日割増の支払いは必要ありません。

②休日割増の支払いが必要となるケース (法定休日労働が行われ事後的に代休が付与された場合)

日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
法定休日出勤 (8 時間勤務)	8 時間勤務	8 時間勤務	8 時間勤務	8 時間勤務	事後的な 代休付与	所定休日

⇒事前に振り替えられることなく、労基法上の休日労働が行われ、事後的に代休が付与されているに過ぎないため、休日割増 (0.35 倍) の支払いが必要になります。

※代休付与によって相殺できるのは休日割増 1.35 倍の内の 1 倍の部分だけとなりますので、残りの 0.35 倍の支払いは必要となります。

以上が振替休日と代休の違い及び、その違いによる給与計算への影響ですが、紙幅の関係で省略している部分もあり、また、労働時間・休日と給与計算の関係には注意が多く存在しますので、ご不明な点等ございましたら、弊所またはお近くの労働基準監督署にお問い合わせください。

◇補足 (代休の取り扱いに関する注意点)

- ・通常、代休制度には有効期間を設けますが、未消化のまま有効期限を迎えた代休について、賃金を支給 (清算) することなく代休を失効させてしまった場合、未払い賃金となります。
- ・退職者に未消化の代休が残っている場合、清算せずに退職させてしまった場合未払い賃金となります。

今年も最低賃金が大幅に改定されます

今年も最低賃金の改定時期となりましたが、今年は例年にも増して上昇幅が大きく、全国過重平均で過去最高の66円増額(1,121円)、秋田県(1,031円)、熊本県(1,034円)、大分県(1,035円)に至っては80円台の増額となっています。また、政府は「2030年代半ばまでに最低賃金1500円」として掲げていた目標を、今年に入ってから「2020年代中」に前倒しする方針も示したことから、来年以降は更に上昇幅が拡大する可能性もあります。

こうしたことから、今後は、これまで以上に自社の賃金額が最低賃金額を下回っていないかに注意する必要があります。特に『①非正規雇用を多く使用している企業』、『②新入社員の初任給を低く設定している企業』、『③固定時間外割増(理由は後述)を設定している企業』等は注意が必要となります。

1. 最低賃金について

最低賃金には、都道府県毎に金額が設定される「地域別最低賃金」と、各都道府県の特定の産業に対して金額が設定される「特定最低賃金(産業別最低賃金)」があり、より高い方の最低賃金額が適用されることになります。

なお、特定最低賃金が設定されている産業は各都道府県によって異なり、また、その金額の決定は地域別最低賃金より若干遅れて行われます。

◇ 参考

- ・令和7年度の地域別最低賃金の金額及び発効日

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/minimumchiran/index.html

- ・令和6年度の特定最低賃金の該当産業、金額及び発効日(令和7年度の改定情報はまだ出ていません)

https://saiteichingin.mhlw.go.jp/table/page_indlist_nationallist.html

※最低賃金の適用の基準となるのは、本社の所在地ではなく、各労働者が実際に所属している事業場の所在地です。本社以外に支店、営業所等がある企業は注意が必要です。

また、改定後の最低賃金額を下回る従業員については、給与の締日前であっても発効日から昇給しなければいけませんので、その点ご注意ください。

大阪：1,177円(発行日：令和7年10月16日)

2. 最低賃金を下回っていないか確認する際の注意点等

(1) 計算の対象とならない賃金

下記の賃金は最低賃金の計算から除外されますので、実際に支払っている賃金から下記の賃金を除いた上で、その時給額(月給制であれば、後述の時間給換算)が最低賃金額を上回っている必要があります。

- ①臨時に支払われる賃金(慶弔見舞金等)
- ②1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- ③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増等 ※時間外割増に充当するものとして営業手当等の名称で設けている固定時間外割増もこれに当たります)
- ④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金等)
- ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金等)
- ⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

(2) 「月額賃金」を「時間あたり賃金」に換算する際の計算方法

最低賃金は時給額で設定されていますので、月給制の労働者の場合、下記の計算式により月額賃金を時間あたり賃金に換算(時間給換算額)する必要があります。

計算式： 月給額 ÷ 1ヶ月平均所定労働時間※ = 時間給換算額
※各月の実際の所定労働時間ではありません

※1ヶ月の平均所定労働時間は、「年間(起算日については特に法令に定めはありませんので、36協定や会社の年間カレンダーの初日等、一定の合理性のある起算日を任意に選択して頂いて結構です)の総所定労働時間」を12ヶ月で除して求めます。なお、年によって総所定労働時間数に変動する場合、平均所定労働時間も毎年算出し直さなければなりませんので、ご注意ください。

短期在留外国人に対する脱退一時金の制度（厚生年金の場合）

近年、以前にも増して技能実習制度を活用し外国人を雇用する企業が増えており、最近では、ベトナム、インドネシア、フィリピン、ミャンマーからの受け入れが多く行なわれているようですが、これらの国は日本との社会保障協定（両国の社会保険の二重加入の防止等を目的に締結される協定）が締結されていないため、短期滞在であっても、受け入れ企業で厚生年金に加入しなければなりません。

日本の年金制度に加入すると、障害年金や遺族年金の対象となりますが、短期滞在の場合、老齢年金の受給資格期間（10年）を満たすことができないため、保険料が掛け捨てとなってしまいます。そこで、保険料の掛け捨て防止を目的に、日本に住所を有しなくなった日から2年以内なら、希望により脱退一時金を請求することができます。

●脱退一時金を受給するための要件とは？（次のいずれにも該当する必要がある。）

日本国籍を有しないこと／公的年金制度の被保険者でないこと／厚生年金保険の被保険者期間を6ヶ月以上有すること／老齢厚生年金の受給資格期間（10年）を満たしていないこと／障害厚生年金等の受給権を有したことがないこと／日本国内に住所を有しないこと／日本に住所を有しなくなった日から2年以内に請求を行うこと

●脱退一時金の支給額は？

加入期間中の平均標準報酬額×支給率(※-1)×下表の被保険者期間に応じた数(※-2)

(※-1) 最終加入月の厚生年金保険料率の1/2

(※-2) 被保険者期間	数	被保険者期間	数
6月以上 12月未満	6	36月以上 42月未満	36
12月以上 18月未満	12	42月以上 48月未満	42
18月以上 24月未満	18	48月以上 54月未満	48
24月以上 30月未満	24	54月以上 60月未満	54
30月以上 36月未満	30	60月以上	60

参考：近年、我が国の人手不足が深刻化する中、外国人労働者の人材確保を目的とした制度の創設が予定されており、滞在期間が長期化する見通しとなっています。それに伴い、この脱退一時金制度についても、下記の見直しが行われることになりました。

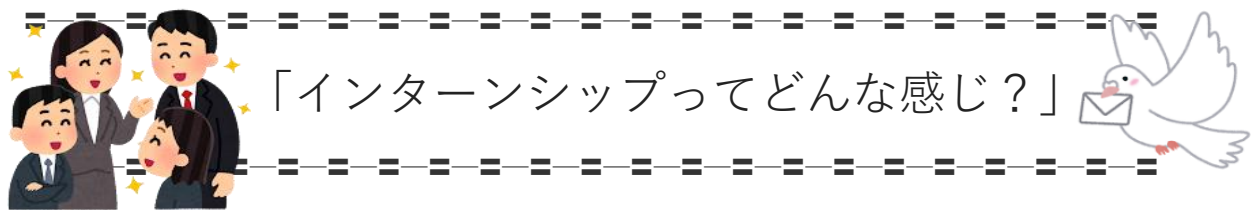
（施行日は、年金改正法の公布日（R7.6.20）から4年以内の政令で定める日とされています。）

《見直しの内容》

- ① 現行制度では、再入国許可付き出国をした場合でも、脱退一時金制度の受給が可能であり、滞在中の一時的な帰国の際に脱退一時金を受給すると、それまでの年金加入期間が無くなってしまい、将来の年金受給に結びつかない。そこで、再入国付きで出国した者には、当該許可の有効期間内は脱退一時金は支給しないこととする。
（再入国しないまま許可期限を経過した場合には受給が可能。）
- ② 在留資格の見直しや滞在期間も踏まえて、支給上限を5年から8年に上げる。

脱退一時金の仕組みをきちんと理解して、外国人の将来の生活も見据えたアドバイスをお願いします





「インターンシップってどんな感じ？」

みなさま、こんにちは。

今回のテーマは「インターンシップ」についてです。

インターンシップと一口に言っても、目的や内容はいろいろ。学生さんに会社を知ってもらう小さなきっかけから、実際の仕事を体験する本格派まで幅があります。

今回は、我が家の就活生が参加した対面型の 1DAY インターンシップにフォーカスしてご紹介します。

1DAYインターンシップの主な目的

■見学・説明（オープン・カンパニー）

会社紹介や職場見学、先輩との座談会など。「まず知ってもらう」入り口。

■演習（キャリア教育）

グループワークやケース課題を通じて、仕事の進め方や価値観に触れる。

1日の流れ（例：対面型）

- 09:30 受付・オリエンテーション（スケジュール共有）など
- 10:00 会社・事業紹介（ミッション、サービス、職種の役割）
- 10:30 オフィス見学（働き方の雰囲気を体感）
- 11:00 仕事体験ワーク前半（課題設定、チーム分け）
- 12:00 ランチ交流（若手社員に気軽に質問）
- 13:00 仕事体験ワーク後半（調査・企画・資料づくり）
- 15:00 成果発表（各チーム 5 分程度）
- 15:45 フィードバック（良かった点と次へのヒント）
- 16:15 Q&A（働き方やキャリアの疑問に回答）
- 16:45 まとめ・今後の案内（振り返り、アンケート）
- 17:00 終了



どの会社とご縁ができるかはまだ分かりませんが、1DAY インターンシップでも「この会社、好きだな」と感じる場合があります。（我が家の就活生は早速ファンになっていました。）最初に抱いた印象は意外と長く残るものですよね。インターンシップは学びの場であると同時に、企業イメージづくりの大切な機会なのだと感じました。（文章:湯口）