

新年号



# 労務管理ニュース

No.201901

## 社会保険労務士法人 アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2  
Tel (0584)77-1318  
fax (0584)77-1319  
HP <http://www.t-roumushi.jp>  
発刊元 西濃人財教育経営センター

## 一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、  
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介  
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談  
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題  
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

## 新年明けましておめでとうございます

本年も変わらぬ ご厚誼を賜りますようお願い申し上げます。

### 2019年は労働大転換期！

昨年は重大な労働法の改正があり、特に本年は「労働大転換期」として企業にとってその施策が迫られる労務管理があります。昨年6月、長時間労働の改善などを具体化した「働き方改革法案」が可決され、12月には在留資格を新設して外国人労働者受け入れを拡大する「改正入管難民法」が可決されました。また、パワハラ事案が大きく取り上げられ企業に対する責任問題などが注目される一年間でした。

#### 働き方改革について

働き方改革では、長時間労働の改善、有給休暇の付与義務、同一労働同一賃金が大きなテーマとなります。長時間労働では時間規制の他に対象者への面接指導や管理職を含めた労働時間管理の

把握義務が必要となります。有給休暇の付与義務でも計画的付与の

他に時季指定も視野に入れた有休管理簿が必須となります。また、同一労働同一賃金では正規社員と非正規社員の賃金、特に各種手当について合理的か否かが問われます。



#### 外国人受入れ拡大について

人手不足の解決策として改正された入管法ですが、送り出し側のベトナム、バングラデシュなどアジア諸国は概ね歓迎意識がある反面、日本では治安、賃金、会話、慣習など問題視している企業も多く、採用には慎重論があります。建設、農業、介護など政府の指定した14業種で一定の能力を持つ外国人労働者に新たな在留資格を与えることとなりますが、具体的にはこれから省令で・・・ということでは慎重に対処するしかないのが現状のようです。

#### 当事務所の取組みについて

当事務所では、こうした労働大転換期に即した就業規則や諸規則の変更、書式の改定だけでなく、働き方そのものへの変革に取り組まれる企業への情報提供、提案などをきめ細かく支援させていただきます。

労働保険事務については、昨年より本格的に開始しました「西濃人財教育経営センター」を活用、本年も加入事業所の、啓蒙と拡大を図って参ります。また、他の社会保険労務士や他士業との連携も図り、総合コンサルタントとしての事務所経営を目指して参ります。🌸🌸🌸🌸🌸🌸🌸🌸

## 年休取得義務化への対応

昨年9月号で取り上げました「年次有給休暇の取得義務化」については、様々な反響がありました。4月の施行前の事前対応策として各企業の事例をご紹介します。

### 基本的なポイントは以下の点です。

- ・年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者も含みます）に年5日の取得を義務付けられます。
- ・労働者が自ら申し出て取得した日数や計画的付与（※労使協定が必要です）で取得した日数については、5日から控除することができます。
- ・それでも5日間取得できない労働者に対しては、会社は取得時期を指定して与えることとなりますが、この指定については、労働者の意見を聴取しその意見を尊重するようにします。
- ・法定の基準日（雇入れ日から半年後）以前に年次有給休暇を付与する場合、5日の指定義務の1年間が重複することも考えられます。その際重複した期間の長さに比例按分した日数の取得となります。
- ・施行日前（平成31年4月1日）に基準日があり付与された年次有給休暇については取得義務に該当しません。
- ・労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存してください。（調査対象帳簿となります。）



※計画的付与には、**全社、部門別、個人別**などあります。書式はお問合せ下さい。

### 導入する上での事前準備は

- ・年休管理簿を作成します。
- ・労働者ごとに、年次有給休暇を付与する基準日の確認をします。
- ・昨年の有給消化日数や有給消化率の確認をします。
- ・1ヶ月単位、または1年単位で繁忙期間の確認をしておきます。
- ・有給休暇が取得できない部署、労働者等から現状をヒアリングします。
- ・ヒアリング等から、業務の棚卸しを行い、全業務量と必要人員の再度見直しを実施、業務負担の偏りを極力解消します。



### 導入具体例

- ・A社は、会社の年間カレンダーに有給奨励日を設けて周知し取得しやすい環境を整備しています。
- ・B社は毎月1回土曜日などに半日有給休暇取得の促し、有給休暇の消化を促進しています。
- ・C社は平成31年4月が一斉付与日ですが、会社としては平成31年内に取得できていない労働者に対して閑散期の翌年1月～3月で取得させることを検討しています。
- ・D社は、計画的付与を2～3日設定、残りを「誕生日休暇」や「アニバーサリー休暇」などを新設する予定です。

### 罰則

義務化について違反があれば6ヶ月以下の懲役、または30万円以下の罰金（労働者1人あたり）になります。また、雇用関係の助成金にも影響があります。休むことで弊害がないよう今から「休み方改革」が必要となっています。



## 雇用関連ニュース

●高卒者の内定率が26年ぶりの高水準(12月15日)———文部科学省の発表で、今年春卒業見込みの高校生の就職内定率

(10月末時点)が78.2%(前年同期比1.0ポイント上昇)となり9年連続で上昇しています。大卒内定率も最高の77.0%となっています。

●企業のパワーハラ防止を義務化(12月15日)———厚労省は労働政策審議会に職場のパワーハラスメント防止を法律で義務づける報告書を示し了承され、今年の通常国会に法案を提出します。法律ではパワーハラを「優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を越えて、身体・肉体的苦痛を与えること」と定義し、防止策に取り組むことを企業に義務づけるとしています。

●新規雇用で1人につき60万円助成(12月17日)———厚労省は、働き方改革関連法の施行に向けて労働者を増員した中小企業を対象に雇用管理改善のための計画を作成し、人員配置の変更、労働者の負担軽減に取り組んだ中小企業が、新規に雇入れた労働者1人につき60万円(上限10人)を支給するとしています。

●格差是正訴訟 皆勤手当不支給は違法(12月17日)———同じ業務内容なのに正社員と契約社員で賃金や手当が違うのは違法として是正を求めていた訴訟で「皆勤手当の不支給は違法」と認め支払いを命じる判決がありました。平成29年7月には無事故手当や給食手当など4種類が契約社員にも支払われるべきとされ、皆勤手当について支給要件が満たすか否か検討すべきと審理を差し戻していました。

## ～ 助成金情報 ～

今回は「**両立支援等助成金(出生時両立支援コース)**」をご紹介します。

### 【概要】

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組みを行い、男性労働者が子の出生後8週間(出生時を含む57日)以内に連続5日以上の子育て休業を取得した際に次の金額が支給されます。

1人目の育休取得	57万円(72万円)
2人目以降の育休取得	取得5日以上で14.25万円(18万円)
	取得14日以上で23.75万円(30万円)
	取得1ヵ月以上で33.25万円(42万円)

( )内は生産性要件を満たした場合

### 【注意点】

1. 育児休業を取得する前までに最新の法令を下回らない育児・介護休業規程の制定が必要です。
2. 一般事業主行動計画の届出や公表は助成金申請前までに行います。
3. 職場風土作りは男性労働者の育児休業開始日の前日までに行うことが必要です。

**申請の手順・手続きなど詳細は、当事務所までお問い合わせ下さい。**

今月号に同封致しました「働き方改革関連法」に伴うチェックシートを是非ご利用願います。改正に伴う対応策や就業規則変更などご相談、ご質問をお待ちしています。

また専門的分野の研究会として今年も3月下旬より「労務懇談会」を開催する予定です。ぜひご参加下さい。