事務所通信　No.276

平成３０年１０月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所☎ 0254-22-5649 (代)

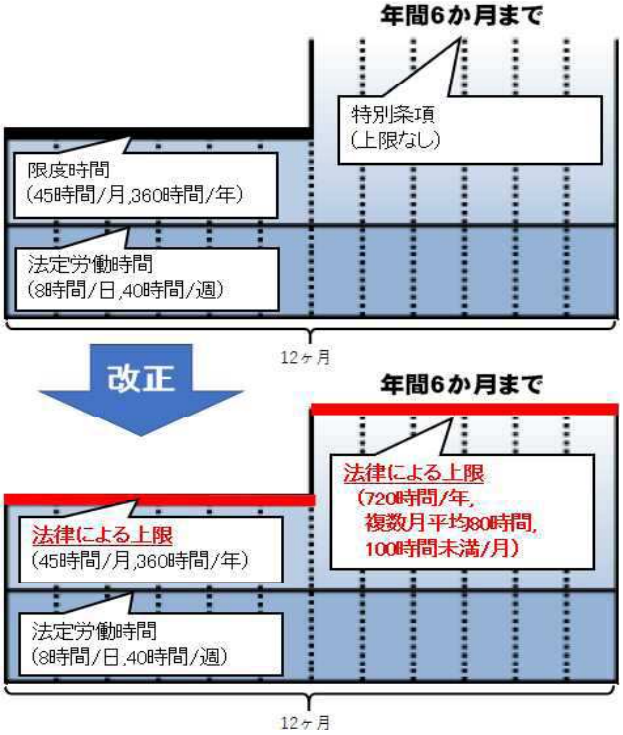
◆働き方改革関連法の施行◆

平成30年6月29日に成立した働き方改革関連法について、最も早いもので平成31年4月1日から施行されます。影響の大きい規定の内容を確認しておきましょう。



Point 1 時間外労働の上限規制※中小企業は平成32年～

時間外労働の上限は月45時間、年360時間を原則とし、臨時的で特別な事情がある場合でも1年で6ヵ月を超えない範囲内で年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)に設定する必要があります。



●自動車運転業、建設業、医師等については規制の適用までに猶予期間を設ける等の例外があります。

●上記と併せて労働安全衛生法の改正により労働時間の状況を省令で定める方法(使用者の現認や、タイムカードやICカード等の客観的方法)により把握しなければならないこととなります。時間外労働の把握を労働者の自己申告制にしている場合は、実際の始業、終業時間との乖離がないよう注意が必要です。

Point 2 年次有給休暇の時季指定義務



全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となります。



《時季指定義務のポイント》

●対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者に限られます。

●労働者が自ら取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて計画付与した日数は、時季指定義務の5日から控除されます。



【例1】労働者が自ら5日取得
⇒使用者の時季指定は不要

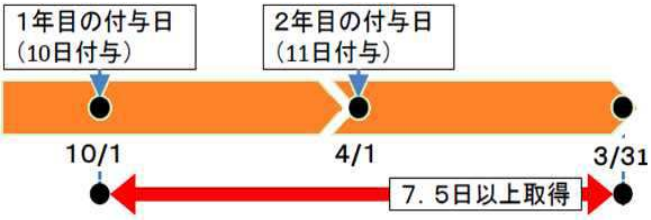
【例2】労働者が自ら3日取得
⇒使用者の時季指定義務は2日

●使用者は年次有給休暇を付与した基準日から1年以内に、時季を指定して労働者ごとに5日の年次有給休暇を与える必要があります。
但し、以下の特例には注意が必要です。

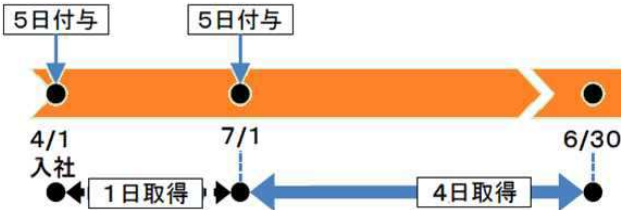
①法定の基準日より前に年次有給休暇を付与した場合は、付与した日から1年以内に5日の時季指定義務が生じます。



②一斉付与方式を採用する等により時季指定義務がかかる1年の期間が重複する場合は、重複期間を通じて比例按分した日数を取得させることができます。



③年次有給休暇の一部を法定の基準日より前に付与し、取得された日数は基準日以後1年間の時季指定義務から控除することができます。



◆年次有給休暇取得促進期間◆

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。労使一体となって計画的に年次有給休暇を取得しましょう。



●プラスワン休暇

土日、祝日に年次有給休暇を組み合わせて連休を実現してみてはいかがでしょうか。

●計画的付与制度の活用

年次有給休暇のうち、5日を除いた残りの日数は、労使協定を結ぶことで、時季を指定して休暇取得日を割り振ることができます。

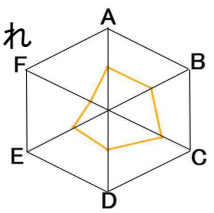
●企業の実態に合わせた付与方法の活用

法定の基準を下回らない範囲で、下表のような様々な付与方法がある為、次年度以降を見据えて就業規則を見直すこともご検討してみてはいかがでしょうか。

付与方式	付与方法	適した業種、事業場
一斉付与	全従業員に対して同一日に付与	製造業など、全従業員を一斉に休ませた方が効率が良い事業場
交替制付与	班・グループ別に交替で付与	流通業、サービス業など、定休日を増やすことが難しい事業場

◆労務管理、安全衛生管理診断サイト◆

厚生労働省で、労務管理、安全衛生管理診断サイトが開設されました。各種協定届の作成支援ツールやパンフレットがダウンロードできる他、Web診断では、課題を可視化することができます。



A 募集・採用、労働契約の締結
B 就業規則・賃金・労働時間・年次有給休暇
C 母性保護・育児・介護
D 解雇・退職
E 安全衛生管理
F 労働保険・社会保険

◆被扶養者異動届の添付書類の取扱い変更◆

平成30年8月29日に、厚生労働省から日本国内に住所を有する被扶養者の認定事務について通達があり、平成30年10月1日以降に日本年金機構で受け付ける健康保険被扶養者異動届について添付書類の取り扱いが変更になりました。

被保険者と被扶養者の同居確認については、原則添付書類は不要ですが続柄、収入、仕送り額の確認については下表の添付書類が必要です。

なお、条件に該当する場合には添付書類の省略が可能となります。



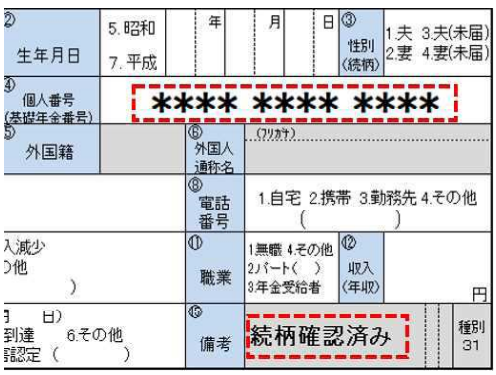
確認事項	添付書類	添付省略できるケース
続柄	戸籍謄本，又は，住民票	・被保険者と被扶養者双方の個人番号を届書に記載 ・事業主が続柄確認し，届書に確認した旨を記載
収入	年間収入130万未満が確認できる書類	・所得税法上の控除対象配偶者，又は，扶養親族であることを事業主が確認し，届書に記載 ・16歳未満
仕送り	仕送りの事実と金額が確認できる書類	・16歳未満 ・16歳以上の学生

《変更点》

(1) 続柄確認については、被保険者と被扶養者が同姓、別姓であるかに関わらず、戸籍謄本又は住民票の添付が必要になります。

(2) 生計維持関係については、被扶養者が被保険者と別居している場合は、仕送りの事実と金額が確認できる預金通帳の写し又は現金書留の控えの添付が必要になります。

●上記に伴い、10月1日以降、健康保険被扶養者異動届の様式が変更されました。続柄確認の添付省略をする場合は、個人番号を記載し、事業主確認の記録として備考に続柄確認済みと記載する必要があります。

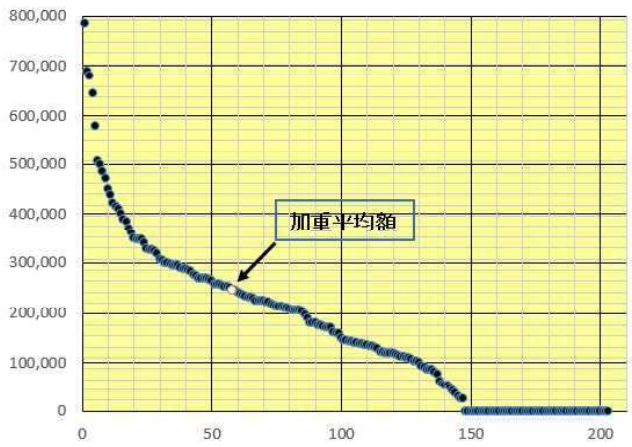


■30年夏期賞与分析

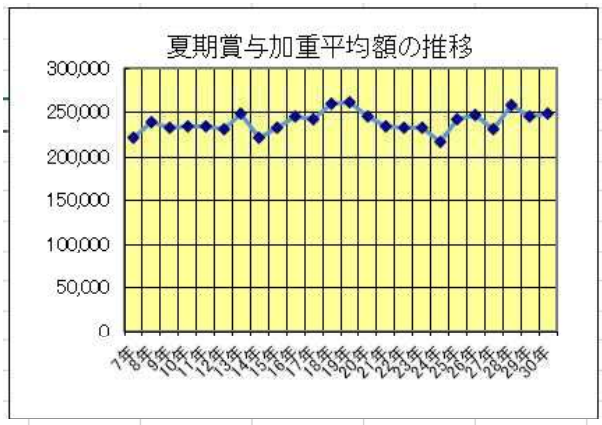
▲この夏の賞与の支給状況の分析結果をお知らせいたします。

（当事務所が取扱った「社会保険・賞与届」からの分析です。）

■会社別一人平均賞与額プロット（202社）



■全社加重平均額 247,002円（前年比101.2%）



■賞与支給ゼロ企業は 27.2%（前年は25.3%）



■ １０月のミニミニ・セミナー

『問題社員の対応法』

▲ 企業内で起こるさまざまな問題の対応法を、事例を元に解説します。

▲ 日　時：平成30年10月30日（火曜日）
午後１時30分～３時00分

▲ 講　師：弊所（特定社会保険労務士）　篠田　圭子

▲ 会　場：篠田パートナーズ事務所

▲ 対　象：企業経営者及び人事担当者

▲ 定　員：先着10名

▲ 受講料：無料

▲ 申込み：当事務所までご連絡下さい。

★11月の予告★

『社員が育つ伝え方セミナー』

▲ 「石田淳・行動科学マネジメント」手法による人材育成セミナーです。

▲ 平成30年11月27日（火曜日）午後１時30分～

▲ 講　師：弊所 副所長（特定社会保険労務士）　武田奈津子



事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (276号)

■ 学ラン (H30.9.7)

▲地元企業が創業70周年を記念して開催した明治大学マンドリン倶楽部の演奏会は、50名の学生が奏でる明治大学校歌で幕が上がった。

▲そして第一部は、軽快な「東京ブギウギ」で始まり、野球アニメのテーマ曲「タッチ」、倶楽部創部者・古賀政男の名曲「影を慕いて」「丘を越えて」、阿久悠ヒットメドレーと続き、右脳で演奏に聞き入りながら、左脳では男子部員の「学ラン」姿に我が学生時代を思い起こしていた。

▲大学の入学と同時に入ったクラブが、上下関係厳しく、規律重視の「体育会」。私服は許されず「学ラン」着用が義務。母から廃棄直前の三年間着古した学生服を送って貰った。

▲それは、高校入学当時の小柄な身体に、この位は成長するであろうとサバを読んだサイズだったが、翌春までに身長が10cm以上伸び、窮屈を我慢したまま卒業した代物である。

▲大学のボタンに付け替え、詰め襟の左に校章、右襟にクラブ、胸ポケットには体育会バッチ、襟のホックは必ずはめ、靴は革靴。上級生とすれ違うときは直立不動、部室へ入るときも大きな声で「オス（押忍）！」。「有り難うございます」も「ごちそうさまです」も「さようなら」も、全て「オス！」。何でもこの一言で通じる便利さに慣れるのに時間はかからなかったが、思考回路の形成に悪影響を及ぼしたのではと、最近のスポーツ界の不祥事に重ね合わせていた。

▲そして、演奏会の進行とともに「学ラン」＝「体育会」にまつわる思い出が次々と浮かぶ中、熱演する学生の未来に熱きエールを送っていた。

■ 働き方改革 (H30.9.12)



▲すったもんだの末に成立した「働き方改革関連法案」は、日々経営の難問に直面している企業にとっては更なる黒船到来である。

▲法案の柱の一つは、「長時間労働の是正などの労働時間規制等の見直し」で、時間外労働の上限が原則月45時間、年間360時間（１年変形労働時間制の場合は、月42時間、年間320時間）と罰則付きで労働基準法に、また労働時間の適正把握義務が労働安全衛生法に明記され、罰則はないものの万一過労問題が発生した場合には安全配慮義務違反で民事損害賠償の判断に影響を及ぼし、その上に、10日以上の年次有給休暇を有する労働者に会社は毎年５日を与えることが義務化等々。

▲第二の柱は、「正規・非正規労働者間の待遇格差是正」で、パートタイム・有期雇用労働者と正規労働者間の不合理な待遇の相違を禁止し、その上で、パートタイム・有期雇用労働者の雇い入れ時及び求めに応じて、会社は待遇に関する説明義務を負い、違反した場合は差別待遇の不合理性の判断に影響することになる等、中々手厳しい。

▲実際の法施行は内容や企業規模によってまちまちであるが、早いものは来年の４月１日からであり、その対応策構築は急務である。

▲当所でも顧問先に対し逐次説明に努めているが「この人手不足に・・、競争激化の時に・・、儲からない時に・・」と、会社の反応は困惑を通り越して怒りに近い。

▲しかし、この難題を解決しない限り個別労働紛争の火種を抱え続けることになり、企業の存続・発展のためにも、ひとまず怒りを抑え、「経営」を真から見つめ直す機会としたいものである。