事務所通信　No.282　　平成３１年４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㈹

年次有給休暇の取得義務化

働き方改革関連法が施行されることに伴い、4月から年10日以上の年次有給休暇（以下「年休」という）が付与される全ての労働者（管理監督者を含む）に対して**年5日の年休を確実に取得させる**ことが使用者の義務となりました。

※年休の付与日数については、
事務所通信 No.281 を参照下さい。



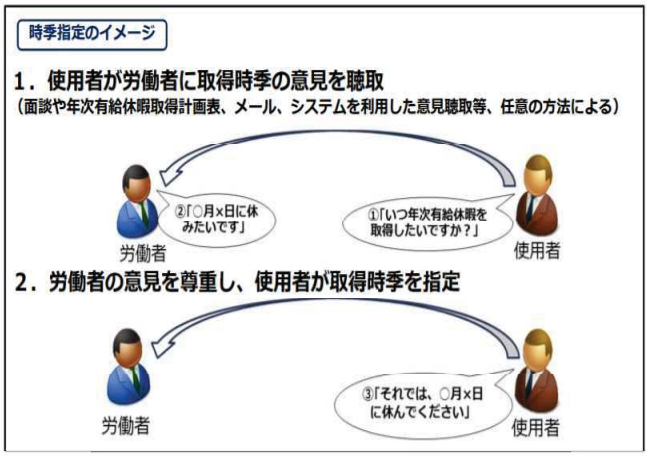
❑年休の取得方法

① 使用者による時季指定　－ 新設 －
② 労働者自らの請求・取得
③ 労使協定による計画年休



❑使用者による時季指定とは

年5日の年休取得について、使用者が労働者の意見を聴取した上で、時季を指定して取得させることです。ただし、上記②③により取得した日数はこの5日から差し引くことができます。



❑就業規則への規定

使用者による年休の時季指定を実施する場合は、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について就業規則に記載する必要があります。**（※詳しくは担当者にご相談下さい。）

❑年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年休を取得した日・取得日数・基準日**を記載した『**年次有給休暇管理簿**』を作成し、年休を付与する期間中および期間満了後**3年間**保存しなければなりません。

Q & A

Q 2019年4月より前に10日以上の年休を付与している場合、そのうち5日について2019年4月以後に年5日を取得させる必要はありますか？

A 改正法が施行される2019年4月1日以後、最初に年10日以上の年休を付与する日（基準日）から年5日確実に取得させる必要があります。
例えば、基準日が6月1日の場合、2019年6月1日から2020年5月31日までの間に5日取得させなければならないということです。

Q 使用者が年休の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか？

A 時季指定に当たって、労働者の意見を聴取した際に、半日単位での年休取得の希望があった場合には、半日単位で取得することとして差し支えありません。

Q 法改正を契機に、法定休日ではない所定休日を労働日に変更して当該労働日について使用者が年休として時季指定することはできますか？

A 実質的に年休の取得の促進につながっていないので望ましくありません。

Q 年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか？

A 法違反として取り扱うこととなりますが、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて指導し、改善を図っていただきます。

お知らせ

□ 労働基準法施行規則の改正 －31年4月1日－

労働基準法では、労働契約を締結する際に、労働者に労働条件を明示するよう義務づけています。明示の方法は書面の交付に限られていましたが、**労働者が希望した場合**には、『ファクシミリの送信』『電子メール等の送信（労働者が電子メールの記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る）』でも可能になりました。

これまで	平成31年4月1日以降
以下の事項については、労働契約の締結時に労働者へ明示しなければなりません。	① 労働者へ**明示しなければならない事項に変更はありません。**
① a 労働契約の期間 b 有期労働契約の更新の基準 c 就業場所・従事すべき業務 d 始業・終業時刻、所定労働時間超えの労働の有無、休憩時間、休日、休暇、2交代制等に関する事項 e 賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切・支払時期、昇給に関する事項 f 退職（解雇を含む）に関する事項 G その他（※）	② a～fの事項については、 ✓**原則、書面の交付**が必要です。 ✓ただし、**労働者が希望した場合**は、以下のような方法で明示することができるようになります。**ただし、出力して書面を作成できるものに限られます。**なお、労働者の個人的な事情によらず、一般的に出力可能な状態であれば、出力して書面を作成できると認められます。 ① **FAX** ② **Eメール**や、Yahoo!メール、Gmail等の**Webメールサービス** ③ LINEやメッセンジャー等の**SNSメッセージ機能　等** （注）第三者に閲覧させることを目的としている労働者のブログや個人のホームページへの書き込みによる明示は認められません。
② 特に、a～fの事項については、労働者にとって非常に重要な情報となるため、書面を交付することによって明示しなければなりません。	

㊟ 労働者が希望していないのにもかかわらず、一方的に電子メール等で明示することは労働基準関係法令の違反となります。

㊟ メール・SNSで明示する場合には、印刷や保存がしやすいように添付ファイルで送信し、電子メール等が届いているか確認して下さい。

㊟ SMS（ｼｮｰﾄ･ﾒｰﾙ･ｻｰﾋﾞｽ）等での明示は禁止されていませんが、PDF等のファイルが添付できず、文字数制限があるために望ましくありません。

□ 在職老齢年金の支給停止調整額の変更

平成31年度の在職老齢年金に関して、60歳台前半（60歳～64歳）の支給停止調整変更額と60歳台後半（65歳～69歳）・70歳以降の支給停止調整額が現行の46万円から**47万円**に改定されます。

60歳台前半の支給停止調整開始額については変更ありません。（28万円）



□ 特定求職者雇用開発助成金の変更

特定求職者雇用開発助成金（※）は、平成30年10月1日から支給要件の一部を次のとおりに変更しました。

（※）**変更の対象は以下のコースです。**
- ○ 特定就職困難者コース
- ○ 生涯現役コース
- ○ 被災者雇用開発コース
- ○ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース
- ○ 長期不安定雇用者雇用開発コース
- ○ 生活保護受給者等雇用開発コース

1. 助成対象期間中に対象労働者を解雇した場合

平成30年9月30日まで	平成30年10月1日から
当該労働者に対する助成金の返還	以後3年間、当該事業所に対して本助成金を支給しない

2. 支給対象期の途中で対象労働者が離職した場合

平成30年9月30日まで	平成30年10月1日から
離職した月までを個別に算定して支給	当該支給対象期（6ヶ月）分の助成金は原則支給しない

3. その他・留意事項

実際に対象労働者に支払った賃金額を支給額算定の際の基準に加えます。

- ▧ 週当たりの賃金額が［最低賃金×30時間］を下回る場合は、短時間労働者とみなします。
- ▧ 支給対象期における賃金額が支給額を下回る場合は助成金を支給しません。



□ 大学等の求人受理開始

2月1日より大学院･大学･短大･高専･専修学校･公共職業能力開発施設の求人受付が開始されています。（ﾊﾛｰﾜｰｸにおける求人の公開は4月1日から）

※中学校･高校の求人については6月1日より受付開始予定となっております。

早期の手続きがよりよい人材確保につながります。当事務所でも求人票を作成致しますので、お申し付け下さい。

□ 労働保険年度更新

労働保険の年度更新の時期です。平成30年4月から平成31年3月までの賃金台帳及び建設業においては工事の元請け金額等の資料をお願い致します。



■新入社員合同研修会報告

■3月19日【企業人としての基本　徹底理解】

【研修レポート】社会人になるためのルールを甘く見ていたことに気付きました。（女性新入社員）

■3月20日　「３０キロハイク」

コース：新発田市五十公野公園～ビュー福島潟

天　候：快晴　◎２６名全員完歩　★ 先輩社員

※氏名の公表は、本人の同意を得ています。

順位	氏　名	会社名 ★先輩社員	タイム
１	水野　光	菊水酒造㈱	4時間56分
２★	南波麻美子	菊水酒造㈱	4時間59分
３	玉木友理	菊水酒造㈱	5時間03分
４★	岸　俊宏	菊水酒造㈱	5時間29分
５★	石嶋　徳	篠田事務所	5時間32分
６★	斎藤直子	新潟ビジネスサービス	5時間39分
７	土田聡史	イオカ電子㈱	5時間40分
８	髙橋杏奈	㈱いえい	5時間42分
	志田香奈江	㈱いえい	
１０	五十嵐はるひ	㈱いえい	5時間46分
	山田雄相	白龍酒造㈱	
	本人、氏名の公表望まず		
	本人、氏名の公表望まず		
１４	立石武瑠	㈱アジカタ	6時間11分
	渡邉　陸	㈱名古屋	
１６	本人、氏名の公表望まず		6時間15分
	田村夏樹	（医）富田産科婦人科医院	
１８	殖栗　卓	㈱アジカタ	6時間18分
	髙木琉聖	㈱アジカタ	
２０	髙澤愛未	㈱いえい	6時間19分
	髙口萌香	㈱いえい	
	松田萌香	㈱いえい	
２３	板垣美佑	㈱いえい	6時間23分
	青木梨来	㈱いえい	
２５	村上あゆみ	㈱いえい	6時間32分
	飛田野タンヤマイ	㈱マルコ岩村	

■　４月のミニミニ・セミナー

『特集・年次有給休暇制度』

▲　働き方改革により、4月1日から年5日の有給休暇付与が義務化されました。有給休暇の基礎知識から有給休暇の管理、その他法改正のポイントを解説します。

▲　平成31年4月24日（水曜日）
午後1時30分～３時00分

▲　講　師：弊所　筆頭副所長　特定社会保険労務士　齊藤賢二

▲　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。

★　５月の予告　★

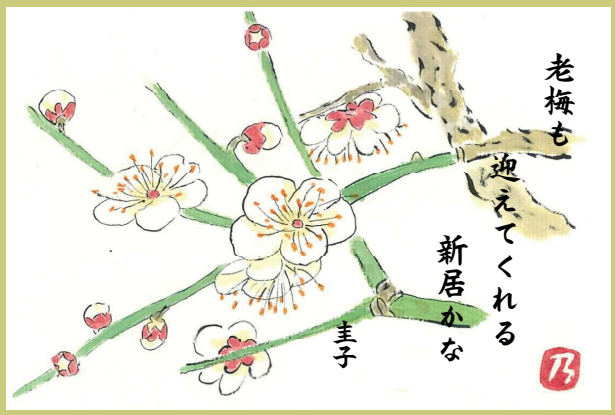
『給与体系の基礎』

▲　施行間近の「同一労働・同一賃金」を前に、給与の仕組みを整理してみませんか。

▲　平成31年5月29日（水曜日）午後1時30分～

▲　講師：弊所　副所長　特定社会保険労務士　坂上洋幸

■　絵手紙通信



前の住人が残してくれた庭の梅が、
花を咲かせました。

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 (282号)

■ 宝物 (H31.3.8)

▲４年間所属したクラブの「卒業生・追い出しコンパ」に、東京での所用のついでに数十年ぶりに顔を出した。

▲クラブは、「体育会・ローバースカウト部」。大学周辺の小・中・高校生をボーイスカウト東京146団として組織し、自ら登山やキャンプの経験を積みながら、私は小学６年生から中学生の「少年隊」を担当し、キャンプ等に連れて行っていたが、危険と隣り合わせの野外活動に青二才の大学生に我が子を託してくれた当時の親御さんたちの勇気に今更ながら恐れ入るばかりである。また、隊の会計や育成会との打合せ、他団体との渉外活動など責任を伴うことも多かった。

▲そんな部のコンパと言えば、「新入部員歓迎コンパ」に始まり、暮れの「納会」、そして「追い出しコンパ」が三大コンパ。下級生はOBや先輩へお酌に回り、刺身鉢で返杯を受けさせられるような粗野、野蛮な行事であったが、入部早々、「ひ弱ながら酒は強い」と言われてその気になって、同輩からは羨ましがられたものの、数々の失敗を重ねたのも事実である。

▲しかし、時代の流れである。会場にはスーツ姿のイケメン男子部員と誉め言葉になるのか知らないがAKB48級の女子部員が揃い、立食パーティーのテーブルには刺身鉢はない。そして、未成年部員は禁酒。昔の雰囲気を醸し出すのは、我が年代に近いOB達。早々に次の約束場所に向かった。

▲人間の学びは、70%が体験、20%が薫陶、10%が研修というが、我が人生で多感な時期でのクラブの４年間は大きな宝である。

■ 物忘れ (H31.3.16)



▲先月号に、脳ドックを受けたことを書いたが、受診の動機は、歳とともに感じる記憶力の減退である。

▲社会保険労務士の受験勉強中は、テープレコーダーに吹き込んだ労働基準法を繰り返し聞いて、全文を諳んじる（そらんじる）程だったが、今では、第34条「使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。」程度の数字の記憶に不安を感じ、一々確認している有様である。

▲また、街で声を掛けられ、何処かでお会いした顔であることは分かるのだが、何処のどなただか名前が出てこない。取りあえず、「やあ、お久しぶりです。お元気そうで何よりです。」など返すが、悟られないように満面の笑みの中、脳をフル回転して記憶を呼び戻そうとするが出てこない。別れた後も、しばらくそのことが頭から離れずモヤモヤした気分が続いた後、何かの拍子に思い出すこともある。

▲もっとも、講演中に次の言葉が出てこず十数秒の沈黙を挟んだり、事務所の職員に何かを尋ねようと声を掛ける寸前に名前が出ず、その戸惑う姿を他の職員に見つかる位であるから、街角の出来事など驚くに値しないのであろう。

▲しかし、訪ねて来た友人が、テレビの情報として、人間の記憶量には限界があり、超えるとコップの水がこぼれる様に記憶もこぼれ落ちるので、認知症ではないと慰められ、MRIもギッシリ詰まった脳ミソと、綺麗な血管を映し出し、友人の慰めを信じることにした。