

018年10月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2018.10 Vol.1810



働き方改革関連法案成立!!

～年間5日の有給休暇取得義務への対応～

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



働き方改革関連法案成立！！
～年間5日の有給休暇取得義務への対応～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

働き方改革関連法案の中でも、「時間外労働の上限規制（36 協定）」と「**年次有給休暇の確実な取得**」については、大企業・中小企業に関わらず、来年 2019 年 4 月 1 日から適用となります。今月号では、「年次有給休暇の確実な取得」について特集します。

年次有給休暇の確実な取得とは…？

年次有給休暇の取得率が低迷しており、正社員の約 16%が年次有給休暇を 1 日も取得していない。また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者の長時間労働比率が高い実態を踏まえ、年次有給休暇の取得が確実に進む仕組み（法整備）の導入となりました。

年間 5 日以上の年次有給休暇の確実な取得…？

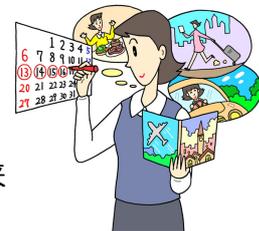
使用者は、10 日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、**年間 5 日について、毎年、時季を指定して年次有給休暇を与えなければならない**こととする。

■対象者

- 入社半年後のフルタイム労働者 
- 入社 3 年半以上等のパートタイム労働者

いずれも出勤率が 8 割以上であることなどについては、従来の有給休暇付与のルールと変更はありません。

注意すべきは、パートタイム労働者です。週 30 時間以上または週 5 日以上のパートタイム労働者は、通常の労働者と同じ日数の年次有給休暇が付与されますが、それ以外のパートタイム労働者には「比例付与」という形で、年次有給休暇が付与されません。このため、パートタイム労働者であっても、今回の年次有給休暇の確実な取得の対象となる労働者となる場合があります。



パート労働者の比例付与って…？

では、どんなパートタイム労働者が、何日の比例付与の対象となるのか、確認をしておきましょう。

- ・ 所定労働日数が 4 日以下、または、週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、1 年間の所定労働日数が 216 日以下の労働者

週所定労働日数	1 年間の所定労働日数	勤務年数						
		0.5 年	1.5 年	2.5 年	3.5 年	4.5 年	5.5 年	6.5 年～
4 日	169 日～216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
3 日	121 日～168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日	73 日～120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48 日～72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

※所定労働日数が週によって決まっている場合は「週所定労働日数」、それ以外の場合は「1 年間の所定労働日数」で判断します。

※また、所定労働日数は、休暇付与時点の週所定労働日数で計算します。



上記表の通り、マーカ部分の付与対象のパートタイム労働者も、今回の方改正対象となります。

使用者の時季指定の方法…？

確実な取得の方法ですが、使用者の時季指定については、義務と努力義務が課せられることになりました。



1. 労働者に時季の希望を聴取（義務）
2. 希望を踏まえた上で、時季指定（努力義務）
3. ○月×日に年次有給休暇取得

労働者にあらかじめ年次有給休暇を与えることを明らかにした上で、その時季について意見を聴かなければならない、とされ、意見を聴くことは義務となります。ただ、実際の時季指定については、**出来る限り労働者の希望を尊重する**ということが、努力義務となっていますので、必ずしも希望通りの時季に与えることまでは求められていません。

また、例えば、以下のケースは、年間 5 日の年次有給休暇を取得しているため、使用者の時季指定は不要となります。



- ・ 労働者が自らの取得 5 日
- ・ 労働者が自らの取得 3 日 + 計画的付与 2 日



計画的付与とは…？

年次有給休暇については、年間 5 日までは、労使協定により、計画的に与える時季を決定することができます。これを計画的付与と言いますが、この計画的付与については、従来通りのルールとなります。届け出は必要ありませんが、必ず労使協定が必要となりますので、ご注意ください。

計画的付与の場合は、会社または部署での一斉付与が一般的かと思えます。この場合、年次有給休暇がない労働者への対応をどうするかが問題となりますが、一斉付与という性質上、年次有給休暇がない労働者には特別付与という形で、休暇付与をしていくことが実務上わかりやすく、トラブルがないかと考えられます。

半日単位の年次有給休暇時季指定は認められるか…？

半日単位の年次有給休暇取得については、「労働者が半日の取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題がないものとして取り扱う」という従来ルールに変更はないようです。また、使用者の時季指定についても、労働者から半日単位での取得希望があった場合、半日単位での時季指定を行うことも差し支えありません。半日単位の年次有給休暇は 0.5 日として取り扱われます。

年次有給休暇管理簿を作成しなければならない…？

労働者ごとの年次有給休暇の取得状況を確実に把握するため、使用者は年次有給休暇の管理簿を作成することが義務となります。『年次有給休暇を与えた時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにしたもの』で、労働者名簿や賃金台帳とあわせて調製することができるもの、となっています。

なお、年次有給休暇管理簿は、当該年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後 3 年間の保存が必要です。

確実な取得に向けてのチェックリスト…！

以下のチェック項目を確認し、来年の 4 月に備えていきましょう。違反した場合、30 万円以下の罰金規程の適用があります。

- 取得させる必要のある労働者の確認
- 年次有給休暇の付与日、時効などの確認
- 計画的付与の導入検討 → 導入する場合は、
就業規則の整備、労使協定締結
- 個別への時季指定の意見聴取手続き、指定方法の検討
- 有給休暇管理簿の作成



田中社会保険労務士事務所相談室 協会けんぽの扶養認定が厳しくなる…??

県内の会社で総務部に勤務しています。10月1日以降、協会けんぽでの扶養認定が厳しくなると聞きました。どのように変わるのか教えて下さい。



Answer

今まで扶養認定については、健康保険組合は厳しい、協会けんぽは容易いといったイメージがありましたが、協会けんぽ、健康保険組合とも、扶養認定についてはきちんと基準があり、それに沿って認定をしています。

今回、10月1日から、協会けんぽや一部の健康保険組合では扶養認定時の添付書類について変更となりました。扶養認定基準自体が厳しくなるわけではないのですが、証明書類に基づく認定を行うため、これまでより証明書類の添付が必要となります。具体的には以下の通りです。

□同居の親族を扶養に入れる場合

- 戸籍謄本または戸籍抄本
- 被保険者が世帯主である場合のみ、住民票でも可
※被保険者、被扶養者認定予定者ともマイナンバー記載があり、上記書類により事業主が続柄が記載内容と相違ないことを確認した旨を備考欄へ「続柄確認済」と記載すれば省略可。
- 16歳以上60歳未満の場合は、収入が「130万円未満」で有ることを証明できる書類 → 課税（非課税）証明書、退職証明書・離職票の写し、雇用保険受給資格者証の写しなど
※満60歳以上の場合は「180万円未満」（年金も含める）となり、年金受給額が確認できる直近の振込通知書の写しなど
※103万円未満の場合、そのことを事業主が確認した場合は、「事業主確認欄」の確認部分を○でチェックすれば省略可。

□別居の親族を扶養に入れる場合

- 上記収入が「130万円未満」であることの証明書類
- 仕送りの事実と仕送り額が確認できる書類＋備考欄への記入
+ 「扶養に関する申立書」欄への1年間の仕送り回数、予定額の記入
→ 口座振込の場合は、被保険者の預金通帳の振込先や振込額が確認できる写し
→ 現金書留の場合は、依頼者（被保険者）、届け出先（被扶養者認定予定者）、送金した金額がわかる現金書留の控えの写し

年間収入証明、仕送り額の書類については、16歳未満の場合は添付不要です。なお、仕送り額証明については16歳以上の学生の場合は不要ですが、103万円以上収入がある場合は、学生（昼間・夜間問わず）であっても年間収入証明書が必要となりますので、ご注意ください。また、戸籍謄本や住民票については、90日以内に発行された原本が必要です。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2018年10月の人事・総務カレンダー

■10月10日(水)

9月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■10月の給与計算にご注意ください!

社会保険料を翌月控除している場合、9月月額変更者、算定届による新しい標準報酬月額も今月から適用になりますので、ご注意ください。

■10月1日(月)～10月7日(日)

平成30年度全国労働衛生週間

「**こころとからだの健康づくり みんなで進める働き方改革**」

Current Topics

★社長排出率トップは「徳島県」！ | 東京商工リサーチ

東京商工リサーチが発表した、2017年「全国社長の排出率、地元率」調査によると、排出率は徳島県が1.40%で4年連続トップ、2位は山形県で1.28%、3位は香川県で1.18%。地元率トップは沖縄県が92.9%で8年連続トップ、2位は愛知県で89.5%、3位は北海道で87.96%。都道府県別の社長出身地人数では、トップが東京都、次いで北海道、大阪府となっています。

★働き方改革に前向きな企業、63.1% | 帝国データバンク

帝国データバンクが発表した「働き方改革に対する企業の意識調査」によると、すでに働き方改革に「取り組んでいる」は37.5%、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」が25.6%で、合わせて63.1%が取り組みに前向きで、最も重視する目的は「従業員のモチベーション向上」が25.6%、「人材の定着」19.8%となっています。取り組みの具体的内容は、「長時間労働の是正」が79.8%、「休日取得の推進」が61.8%、「人材育成」が56.3%となっており、長時間労働是正では、効率化のためIT・機器・システムの導入が最も高い結果となっています。一方、取り組んでいない理由は「必要性を感じない」が37.6%、「効果を期待できない」34.19%、「人手不足や業務多忙のため、手が回らない」29.4%となっています。



■編集後記

郵便局が土日の配達をしなくなるかもしれない…そんな記事を目にした次の週に、福山通運が日曜の配達を中止にしたというニュースがありました。人手不足による長時間労働の是正や、休みやすい環境づくりのためということだそうです(人手不足が解消したら再開したいという思いはあるそうです)。また、ニッポンレンタカーは今年の12月10日をもって24時間営業を取りやめるそうです。

お客様は神様といったおもてなし精神に代表されるように、日本はサービス大国で、土日祝日も当たり前のようにサービスが受けられますが、当たり前のサービスなどない、全て「人の手」が関わっているということに意識と感謝を向けなければ、サービス中止が単なる業績悪化となり、企業は成り立っていきません。

働き方改革は今後、お客となる側にも多少の制約や意識改革を求めていくものになるかもしれません。

田中社会保険事務所だより Vol. 1810

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2018年10月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp