



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.115

3
2019

働き方改革関連法—年次有給休暇の時季指定義務制度の創設②

平成31(2019)年4月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、年次有給休暇の時季指定義務制度(労働基準法の改正)を取り上げます。今回は、この改正に付随して、企業(使用者)に、作成と保存が義務付けられた「年次有給休暇管理簿」を取り上げます。

年次有給休暇の時季指定義務制度② 年次有給休暇管理簿

年次有給休暇管理簿とは、年次有給休暇の取得の時季、日数及び基準日を、労働者ごとに明らかにした書類のこと。企業(使用者)は、これを作成し、年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければならない。

(年次有給休暇管理簿は、労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができる。)

また、必要ときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えない

例)労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。〔厚生労働省/資料〕

基準日	2019/4/1 ← 基準日		(補足) 基準日が2つ存在する場合(P9参照)には、基準日を2つ記載する必要があります。							
取得日数	18日 ← 日数		(補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数(基準日が2つ存在する場合(P9参照)には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数)を記載する必要があります。							
年次有給休暇を取得した日付	2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	2019/7/1(水)	2019/7/1(木)	2019/7/15(水)	2019/7/15(木)	2019/7/15(金)	2019/7/15(土)	2019/7/15(日)
	2019/9/2(月)	2019/10/9(水)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)		
	時季 (年次有給休暇を取得した日付)									

【年次有給休暇管理簿の注意点】

- 使用者が時季指定した年次有給休暇について、労働者から取得日の変更の申出があったため、取得日の変更を行ったときは、年次有給休暇管理簿を修正する必要があります。
- 年次有給休暇管理簿に記載すべき「日数(取得日数)」としては、労働者が自ら請求し取得したもの、使用者が時季を指定し取得したものまたは計画的付与により取得したものにかかわらず、実際に労働者が年次有給休暇を取得した日数(半日単位で取得した回数及び時間単位で取得した時間数を含む。)を記載する必要があります。

★年次有給休暇管理簿は、労働者ごとに、必要事項を管理できるものであれば、その形式は任意です。現在、お使いの勤怠システムから作成できるのであれば問題ありませんが、対応できないようでしたら、できるだけご負担のない方法をご案内いたします。気軽にお声かけください。

働き方改革関連法 2020年4月施行の同一労働同一賃金の対応取組手順書などを公表

同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の施行は、2020(平成32)年4月1日(中小企業では1年遅れの適用)とされています。厚生労働省では、その円滑な施行に万全を期すために、早めに省令や指針の改正を公布し、それらの内容を説明した対応取組手順書やリーフレットなども公表しています。ここでは、対応取組手順書の概要を紹介し、務制度(労働基準法の改正)を取り上げます。

同一労働同一賃金への対応に向けてパートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書の概要

【2020年4月1日施行(中小企業は1年遅れの適用)のパートタイム・有期雇用労働法によって、事業主に求められることは?】

- ① 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。(4ページへ続く)

厚生労働省が裁量労働制の不適切運用企業公表

厚生労働省が、裁量労働制の厳格な運用を促すため、複数の事業場を有する企業で裁量労働制の不適正な運用が認められた場合には、労働局長が直接指導を行った上で企業名を公表するという通達を出しました。政府が昨年12月に閣議決定した「労働施策基本方針」では、労働関係法令遵守への主体的取組みを企業へ促すため、重大な法違反事案について指導結果を公表するなどの手続きをより明確化することとしていました。今回の決定はこの方針に沿ったもので、手続きの流れは以下になっています。

◆裁量労働制の運用実態の確認のための監督指導

複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業に対する監督指導において、下記アないしウの実態が認められた場合、当該企業の本社および支社等に対する全社的な監督指導を実施し、裁量労働制の運用状況を確認する。

- ア 裁量労働制の対象労働者の概ね3分の2以上について、対象業務に該当しない業務に従事していること。
- イ 上記アに該当する労働者の概ね半数以上について労働基準法第32・40条（労働時間）35条（休日労働）又は37条（割増賃金）の違反が認められること。
- ウ 上記イに該当する労働者の1人以上について1カ月当たり100時間以上の時間外・休日労働が認められること。

◆局長による企業の経営トップに対する指導および企業名の公表

(1) 本社管轄の局長による指導

上記の監督指導において、不適正な運用実態が組織的に複数の事業場で認められる場合で、当該企業が裁量労働制を相当数の労働者に適用しているときは、当該企業の代表取締役等経営トップを本社管轄の労働局へ呼び出した上で、局長より早期に法違反の是正に向けた全社的な取組みを実施することを求める指導書を交付することにより指導する。

(2) 企業名の公表

上記(1)の指導を実施した際に、以下について公表する。
ア 企業名 イ 裁量労働制の不適正な運用、それに伴う労働時間関係違反等の実態 ウ 局長から指導書を交付したこと エ 当該企業の早期是正に向けた取組方針
今回の決定は一定規模以上の企業を対象としたものですが、働き方改革法の施行も迫るなか、事業規模にかかわらず、適正な運用をしていくことが求められます。

「M字カーブ」の解消進む

◆就業者は6年連続の増加、就業率も6年連続の上昇

総務省が発表した労働力調査によると、2018年平均で、労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）は、6,830万人と、前年に比べ110万人の増加（6年連続の増加）となりました。男女別にみると、男性は3,817万人と33万人の増加、女性は3,014万人と77万人の増加となりました。

就業者についてみると、6,664万人と、前年に比べ134万人の増加（6年連続の増加）となりました。男女別にみると、男性は3,717万人と45万人の増加、女性は2,946万人と87万人の増加となりました。就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は、2018年平均で60.0%と、前年に比べ1.2ポイントの上昇（6年連続の上昇）となりました。男女別にみると、男性は69.3%と0.9ポイントの上昇、女性は51.3%と1.5ポイントの上昇となりました。

正規・非正規の別にみると、正規の職員・従業員は53万人の増加、非正規の職員・従業員は84万人の増加となりました。正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は2,347万人と29万人の増加、女性は1,138万人と24万人の増加となりました。これを男女別にみると、男性は669万人と22万人の増加、女性は1,451万人と62万人の増加となりました。

就業者を産業別にみると、「宿泊業・飲食サービス業」は2018年平均で416万人と前年に比べ25万人の増加、「医療・福祉」は831万人と17万人の増加などとなりました。

◆女性の就業率が50年ぶりに5割を超える

女性についてみると、就業者の増加が著しく、女性の就業率が5割を超えるのは50年ぶりです。正規・非正規でいうと、特に非正規で増加したことがわかります。また、産業別にみると、女性の就業者が最も増加した分野が、「宿泊業・飲食サービス業」で20万人増、続いて介護など「医療・福祉」の14万人増です。背景には、人手不足や育児と両立して働きやすい環境づくりが進んだことがあります。

女性の就業率は出産や育児を理由に30歳代で下がり、40歳代で再び上がる傾向がありました。グラフを描くとM字になるので以前から「M字カーブ」といわれていますが、近年は仕事と育児を両立できる働き方が広がった結果、退職する女性は減り「M字カーブ」の解消が一段と進んだ格好です。若年層の女性就業率も大きく上がりました。15～24歳の伸びが年代別で最も高く、人手不足でアルバイトの就労条件が良くなっていることが背景にあります。

「健康経営」の取組み

東京商工会議所から「健康経営に関する実態調査 調査結果」が公表されています。健康経営については大分認知されてきているかと思いますが、他社はこういった取組みしているのか、その効果のほどはどうか、気になるところです。今回はこの調査結果から、その実態を見てみます。

◆おさらい〜健康経営とは？

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する経営手法。企業理念に基づいて、従業員等への健康投資を行うことで、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に行政向上等につながると期待されています。

◆「健康経営」で実践している（実践の予定がある）具体的な取組み

1位：健診・検診（健康診断受診率100%、人間ドックの費用負担等）

2位：労働時間等の適正化（ノー残業デイの設置や有休取得の推奨等）

3位：禁煙・分煙（事業所内の完全禁煙や禁煙の推奨等）

4位：スポーツイベントの実施（ウォーキング大会等の社内イベントの実施、ラジオ体操の実施等）

5位：メンタルヘルス（産業医や保健師との面談実施、メンタルヘルスチェックの実施等）

6位：ストレスチェック（ストレスチェックの実施、そのフォローアップ等）

7位：職場環境改善（希望者へ椅子としてバランスボールを支給、事業所内に健康器具や血圧計の設置等）

8位：健康企業宣言（健康企業宣言への参加）

◆健康経営に取り組むにあたり、その効果として魅力に感じているもの

1位：従業員満足度の向上（従業員の定着率の向上など）

2位：従業員の健康意識の高まり

3位：生産性の向上（作業効率の向上）

4位：業績の向上

5位：社内のコミュニケーションの活性化

6位：労働時間の適正化、有休取得率増加

7位：企業ブランドイメージの向上（採用活動への影響等）

8位：メディア等への露出の増加

外国人労働者が約146万人に

◆外国人雇用事業所数、外国人労働者が過去最高

厚生労働省は、平成30年10月末時点の外国人雇用についての届出状況を公表しました。外国人を雇用している事業所は21万6,348カ所（前年同期比21,753カ所、10.2ポイント増）、外国人労働者は146万463人（前年同期比18万1,793人、14.2ポイント増）で、ともに平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新しました。

増加の要因としては、高度外国人材や留学生の受入れが進んでいることや、永住者や日本人の配偶者等の身分に基づく在留資格の人たちの就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が考えられます。

◆国籍別・在留資格別の実態

外国人労働者を国籍別にみると、中国が最も多く38万9,117人（全体の26.6%）、ベトナムが31万6,840人（同21.7%）、フィリピンが16万4,006人（同11.2%）と続いています。特にベトナムは、前年同期比より31万6,840人（21.7ポイント増）と大きく増加しています。

また、在留資格別にみると、身分に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等）の49万5,668人（全体の33.9%）が最も多く、資格外活動（留学を含む）（34万3,791人、23.5%）、技能実習（30万8,489人、21.1%）、専門的・技術的分野（27万6,770人、19.0%）と続いています。

◆都道府県別・産業別の実態

都道府県別でみると、東京都が最も多く5万8,878カ所（全体の27.2%）、愛知県が1万7,473カ所（同8.1%）、大阪府が1万5,137カ所（7.0%）と続いています。

産業別にみると、「製造業」が最も多く4万6,254カ所（全体の21.4%）、「卸売業、小売業」が3万6,813カ所（同17.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」が3万1,453カ所（同14.5%）と続いています。「製造業」と「卸売業、小売業」は前年同期比よりも減少している一方で、「宿泊業、サービス業」と「建設業」は増加となっています。

◆入管法改正による影響は？

今年4月施行の改正入国管理法により、新しい在留資格「特定技能」が創設され、外国人労働者の受入れが拡大します。また、政府は「今後5年間に14業種で34万人超の外国人労働者の受入れを目指す」方針を示しています。受入れ事業者ならずとも、外国人との共生をどうしていくか、社会全体で考えていかなければなりません。

② 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

【取組手順】

手順 1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順 2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
手順 3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順 4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。
手順 5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
手順 6	改善計画を立てて取り組ましましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組ましましょう。

★パートタイム・有期雇用労働を雇用している企業におかれましては、就業規則や賃金規定の見直しが必要となる可能性があります。自社の制度や諸規定の見直しは、計画的に進めていく必要がありますが、まずは、上記の手順4までは早めに取り組んでおくことが推奨されています。取組手順などについて、ご質問などがあれば気軽にお声かけください。

トピックス 2月1日～3月18日はサイバーセキュリティ月間 セキュリティの基本を今一度確認

……………インターネットを安全に利用するための「情報セキュリティ対策9カ条」……………

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| ① OSやソフトウェアは常に最新の状態にしておこう | ⑥ ネットショッピングでは信頼できるお店を選ぼう |
| ② パスワードは貴重品のよう管理しよう | ⑦ 大切な情報は失う前に複製しよう |
| ③ ログインID・パスワード 絶対教えない用心深さ | ⑧ 外出先では紛失・盗難に注意しよう |
| ④ 身に覚えのない添付ファイルは開かない | ⑨ 困ったときはひとりで悩まず まず相談 |
| ⑤ ウイルス対策ソフトを導入しよう | |

★上記の9カ条の内容は、スマートフォンやパソコンを日々活用している個人としても、企業としても、確認しておきたいところです。過去のオリンピックでは、開催都市が大規模なサイバー攻撃に遭っています。知らないうちに自社が攻撃の踏み台にされてしまわないよう、東京オリンピックを控え、セキュリティ対策も見直しておきましょう。

内閣サイバーセキュリティセンターでは、さらに具体的な内容をまとめた「インターネットの安全・安心ハンドブック」も公表しています。ご覧になりたいときは、ひと声おかけください。



**お仕事
カレンダー
3月**

- | | |
|------|--|
| 3/11 | <ul style="list-style-type: none"> 一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 3/15 | <ul style="list-style-type: none"> 2018年分の所得税・個人住民税・個人事業税、贈与税の確定申告と納付期限 |
| 4/1 | <ul style="list-style-type: none"> 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 1月決算法人の確定申告と納税・7月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告 |

◆あとかぎ◆ 韓国の外国人労働者の受入について学ぶ機会がありました。韓国でも中小企業は人手不足で、多くの外国人を受け入れていますが、公共機関のみが関与しており、企業は職安の外国人求職者名簿から自立的な選択をできるなど、進んだ制度だと感じました。他国の制度を知ることで自国の制度の問題点が浮かんできますね。