

相談しやすい、分かりやすい
信頼と安心をお届けします



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

きりん通信No.43



発行: きりん人事労務管理事務所

〒333-0823 埼玉県川口市石神239-30 URL: <http://www.sr-kirin.jp/>
TEL 048-452-4590 FAX 048-452-4509 e-mail: kirin@sr-kirin.jp

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、必要など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

きりん事務所からは、有給管理簿を従業員ごとに作成する方法をご案内しております。

★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。

★有給の基準日、付与日数、取得した日、指定した日など、記載事項を漏らさないよう注意しましょう。

働き方改革関連法—新年度、社会保険料の改定にご注意ください!

健康保険・介護保険料は3月分 (4月納付) から、子ども子育て拠出金 (会社負担のみ) は4月分 (5月納付) から変更
厚生年金保険料 (18.3%)、雇用保険料 (0.9%)、労災保険料 (買会社負担のみ) は変更ありません。

改定になる保険料	新保険料	30年度保険料
介護保険料	1.73%	1.57%
健康保険料 (埼玉県)	9.79%	9.85%
子ども子育て拠出金	0.34%	0.29%

4月の給与計算では、健康保険の控除額を変更するのを忘れなく!(^^)!

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いたします。

.....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。
- 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では、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みましょう	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、計画的に取り組みましょう。

★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。

恥ずかしながら“知らなかった(;ω)” お話

……………社長様とは「さまさま」と言っている?! ……………

今までメールなどでは、私、「〇〇社長様」と書き出しておりました。
 最近、役職に「様」を付けるのは間違いだという記事を読み、恥ずかしい思いをしております(;ω^)
 かつては、社長室秘書として勤めていたとHPで公開しているのに、なんともお恥ずかしい限りです。
 当時文書には、「代表取締役 〇〇様」とフルネームを記載していたからなあ。。と苦しい言い訳です。
 口語では、「〇〇社長」とお呼びしますが、文字に書くとなんとなく呼び捨てているように感じてしまっておりました。
 気付いた時から即改善!! 明日から、皆様へのメールには、突然社長の後に「様」を付けなくいたしますが、「突然呼び捨てか!」という事ではございませんので、よろしく願い致します。

気になる判例



12/13 1/14	<ul style="list-style-type: none"> 郵便局有期契約社員：住居手当・年末年始勤務手当は正社員と同額を支払うべき 夏季冬季休暇制度、病気休暇の制度の適用の相違も違法と判断 扶養手当、賞与については、雇用期間が5年を超えない契約社員については不支給を違法でない判断しています。
12/21	<ul style="list-style-type: none"> 物流会社の契約社員：無事故・作業・給食・通勤手当を正社員のように支給されるのは違法との2審判決に続き、差戻し控訴審判決で皆勤手当の不支給も違法と判断
2/15	<ul style="list-style-type: none"> アルバイトにも賞与：3年2か月に渡り時給制で勤務した某大学のアルバイト職員に賞与が全く払われないのは違法。正職員の賞与額の6割の支払を命じた
2/20	<ul style="list-style-type: none"> 地下鉄子会社(駅売店)の販売業務の契約社員：雇用契約が原則更新され続け、定年も定められていて10年近く勤務していた2名について、退職金を一切支給しないのは不合理。正社員の25%相当の支給を命じた

◆偉人の名言◆
 例えそれが大きな痛みを伴うものだとしても、
必ず自分は突き進んでみせると信念をもって続ければ、結果はあとからついてくる
 自分の行動、選択をその時の感情にあずけてしまうと、間違った方向に行ってしまう。なぜなら人は弱いから。
 だから、「信念をもち」「理念を掲げ」そしてそこに近づくよう、日々の行動を、人生の選択を・・・
 「結果は必ずついてくる」と信じ切れると、頑張れますよね(^_^)♪ 今月の名言は名無しの名言です。