

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

4
2019

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

トピのウズ 大型連休への対応について政府が取りまとめ

政府は、皇位継承にともなう10連休(同年4月27日～5月6日)に備えて、「即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応について」を取りまとめました。これは、10連休について、国民生活に支障が生じないように、関係省庁等が連携し、政府として万全を期していくことが求められていることから、現時点の対応状況を取りまとめたものです。

.....即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応など.....

- 郵便・・・4月27日と5月2日の2日間は普通郵便を配達
速達や書留、ゆうパックなどは毎日配達
- 医療・・・各医療機関における外来患者受け入れ態勢について自治体で
今月中にリストを作成し、4月に周知
- ごみ収集・・・通常と同様か、1週間に1回以上収集する予定の市区町村
がおよそ99%



Q1 使用者は、本年4月27日から5月6日まで必ず労働者に休みを取らせなければ、労働基準法の違反となりますか？

A1 労働基準法第35条は、少なくとも毎週1回又は4週4日以上以上の休日を与えることを義務付けていますが、祝日法の「国民の祝日」に労働者を休ませることを義務付けるものではありません。労働基準法第35条の規定を満たす限り、「国民の祝日」を休日としなくても、労働基準法違反となるものではありません。この場合でも、天皇の即位に際し、国民こぞで祝意を表するという即位日等休日法の趣旨や、国民の祝日の趣旨等にかんがみ、労使間の話し合いによって、国民の祝日・休日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいことはいうまでもありません。なお、今回の10連休が繁忙期に当たるような場合には、例えば、その後に労働者の連続休暇を確保することも考えられます。

★この対処方針は、大型連休が始まる4月27日までに順次更新するとのことです。

<即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応について(概要)／平成31年3月25日一部改定>

<https://www8.cao.go.jp/chosei/shukujitsu/about/gaiyou/20190325kaigishiryoku.pdf>

トピのウズ 働き方改革関連法－長時間労働者に対する面接指導等に関する改正

.....長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイント.....

【ポイント1 労働時間の状況の把握】

- 企業は、安衛法の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、社員の労働時間の状況を把握しなければなりません。
 - 企業はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。
- ※労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

【ポイント2 労働者への労働時間に関する情報の通知】

- 企業は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた社員本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
- ※当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者などを含めた全ての社員に適用されます。



【ポイント3 医師による面接指導の対象となる労働者の要件】

- 面接指導の対象となる社員の要件を、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に拡大しました。(改正前は「80時間」ではなく、「100時間」でした)
- ※面接指導を行うに当たってはこの要件に該当する労働者の申出により行います。

★労働時間の状況の把握は、これまでは、主に、割増賃金の未払いの防止に着目して行うこととされていたため、管理監督者などは、対象外とされていました。しかし、平成31年4月からは、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものと位置付けられ、**管理監督者なども対象**とされます。上記のほか、「産業医・産業保健機能の強化」といった改正も行われています。

◆助成金情報 人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)

～魅力ある職場づくりのために～

生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通して、生産性の向上、賃金アップおよび離職率の低下に取り組む事業主に対して助成するものです。

人事評価制度と賃金制度を整備・実施し、賃金アップを図ることで従業員の職場定着を図り、人材不足を解消しましょう。



【助成金支給までの流れ】

1 人事評価制度等整備計画の作成・提出(計画の認定申請)	制度整備助成 事業主が、人事評価制度等(生産性向上のための能力評価制度と2%以上の賃金アップを含む賃金制度)を整備し、実施した場合に制度整備助成を支給 (支給要件) ① 人事評価制度等整備計画を作成し、労働局長の認定を受けること ② 認定された人事評価制度等整備計画に基づき、整備し実施すること
↓	
2 認定を受けた1の整備計画に基づく人事評価制度等の整備	
↓	
3 人事評価制度の実施	
4 制度整備助成の支給申請	目標達成助成 制度整備に加え、人事評価制度等整備計画の認定申請から 3年経過後 に 1. 生産性の向上 2. 賃金の2%以上のアップ 3. 離職率の低下 以上3点の目標すべてを達成した場合、目標達成助成を支給 (支給要件) ① 「制度整備助成」に記載する措置を実施すること ② 生産性要件を満たしていること ③ 離職率を目標値以上に低下させること ④ 毎月決まって支払われる賃金を2%以上増加させること
5 助成金の支給： 50万円 (制度整備助成)	
↓	6 人事評価制度の適切な運用を経て、「生産性の向上」「労働者の賃金の引き続き2%以上のアップ」「離職率の低下に関する目標」のすべてを達成した場合：目標達成助成の支給申請： 80万円

気になる
送検



H31
1月

富山・砺波労働基準監督署送検事例

● 60歳代の男性労働者が3.2メートルの高さから墜落し重傷を負った労働災害で、ある建設会社と同社の専務取締役を労働安全衛生法第21条(事業者の講ずべき措置等)違反の疑いで、富山地検高岡支部に書類送検

高さが2メートル以上ある作業床の端で、労働者に墜落の危険がある場合、手すりなどを設けなければならないと定めている。手すりなどを設けることが著しく困難なときは、安全帯を使用させることが認められている

平成31年2月から、安全帯の正式名称が「墜落制止用器具」に変わり、ハーネス型(上半身を覆う形)の使用が原則とされています。高所作業のある現場では、新ルールにご留意下さい。

◆**偉人の名言**◆ 何か空の飛び方を知りたいと思っている者は、まず立ちあがり、歩き、走り、登り、踊ることを学ばなければならない。その過程を飛ばして、飛ぶことはできないのだ。～フリードリヒ・ニーチェ(1844年～1900年)ドイツ哲学者～
人手不足は本当に難しい課題です。「採用」に力がいきがちですが、大切なのは「定着」ではないかと思えます。働き方改革も自社用にアレンジして、前向きに活用していきたいですね。