



きりん通信No.50

発行:きりん人事労務管理事務所
 〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63
 SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 9階 904
 TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394
 URL : <http://www.sr-kirin.jp/> e-mail : kirin@sr-kirin.jp



トピックス 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

働き方改革法案の中で、大企業中小企業を問わず4月から義務化となった「有給休暇5日付与義務」。
 平たく言うと、有給休暇が「労働者の権利」から「事業主の義務」となった年次有給休暇5日間です。
 毎週1日の法定休日を取らせるというルールは、理解されている方も多いと思いますが、今後は年間
 5日間の有給休暇を取らせなくてはならない、と考えて頂ければ分かり易いでしょうか・・・



対象者は、年間10日間の有給休暇が発生する方のみですが、日給や時給、パートの方にも有給休暇の権利はあります。義務化から半年経った今月が政府の定める強化月間です。従業員の有給休暇取得状況を確認してみましょう。

また、改正労働基準法施行規則 24条では、労働者ごとの年次有給休暇管理簿の作成および3年間の補完を義務付けました。書式は問いませんが、きりん事務所で作成したサンプルを同封します。セルズクラウドからもダウンロードできますので、まだ作成していない会社がありましたら、自社にあったものを10月中に作成しましょう！ご不明点、有給休暇の取得計画のご相談はきりん事務所までお問い合わせください。

トピックス 派遣法改正「知っていた」は5% 連合が「同一賃金」で調査

働き方改革法案が施行されて半年が経ち、同一労働同一賃金の施行まであと半年となりました。(中小企業では1年間猶予)

日本労働組合総連合の調査で、わずか5%の認知度しかなかったそうですが、派遣社員の方もこの同一労働同一賃金は適用されます。

派遣先(実際の就労場所)の正社員と派遣社員との均等均衡待遇を、という事になります。この改定により、派遣先は派遣元へ「比較対象労働者の待遇情報の提供」が義務付けられます。派遣元は、この情報が提供されない場合は派遣契約を締結してはいけない事になります。

正直、少々驚きました。「マジか・・・」と目が点です(´ω`)気を取り直してこの問題には「労使協定方式」という選択肢が用意されているという事だけお伝えし、必要な方は個別にご説明申し上げます。

働き方改革法案の施行日

No	働き方改革法の項目	実施時期
1	残業時間の「罰則付き上限規制」	【大企業】2019/04～ 【中小企業】2020/04～
2	5日間の「有給休暇取得」の義務化	【全企業】2019/04～
3	「勤務間インターバル制度」の努力義務	【全企業】2019/04～
4	「割増賃金率」の中小企業猶予措置廃止	【大企業】適用済み 【中小企業】2023/04～
5	「産業医」の機能を強化(事業主の労働時間把握義務含む)	【全企業】2019/04～
6	「同一労働・同一賃金の原則」の適用	【大企業】2020/04～ 【中小企業】2021/04～
7	「高度プロフェッショナル制度」の創設	【全企業】2019/04～
8	「3ヶ月のフレックスタイム制」が可能に	【全企業】2019/04～

★右表3の勤務間インターバル制度を導入すると、上限100万円まで設備投資等の費用が助成される制度があります。活用された事業所も多数。11月15日完全締め切りですのでご相談はお早めに！



◆身近な労働法の解説—最低賃金（1）—

改定最低賃金は10月就労分から対象となります。今月は、最低賃金の概要について解説致します。

1. 最低賃金とは

賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することによって労働条件の改善を図ることで、労働者の生活の安定、労働力の質的向上および事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的としているものです（最賃法1条）。

使用者は、労働者に最低賃金額以上を支払わなければなりません（最賃法4条）。

最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」があります。

2. 地域別最低賃金

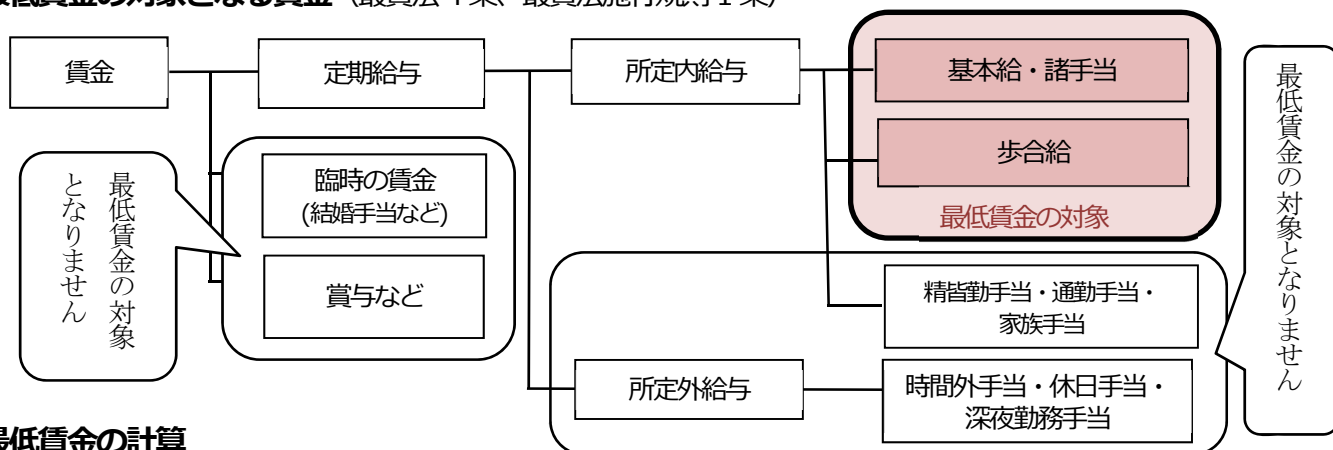
地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費および賃金ならびに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められ、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされています（最賃法9条）。

地域別最低賃金の額は、都道府県ごとに定められています。

3. 特定最低賃金

一定の事業・職業に係る最低賃金が決定されることがあります（最賃法15条）。

4. 最低賃金の対象となる賃金（最賃法4条、最賃法施行規則1条）



5. 最低賃金の計算

最低賃金額は時間によって定められています（最賃法3条）。

時間以外の賃金については、次のように時間給に換算します（最賃法施行規則2条）。

①日で定めた賃金	日額÷1日の所定労働時間（日によって所定労働時間が異なる場合は1週間の平均）
②週で定めた賃金	週額÷1週の所定労働時間（週によって所定労働時間が異なる場合は4週間の平均）
③月で定めた賃金	月額÷1カ月の所定労働時間（月によって所定労働時間が異なる場合は1年間の平均）
④歩合給	歩合給÷総労働時間

上記①から④を合算した金額が1時間当たりの賃金となり、最低賃金と比較して下さい。

◆偉人の名言◆◆◆

「物をつくる前に人をつくる」

事業は人なり。どんなに素晴らしい技術やノウハウがあっても、どんなに優れた機械や設備があっても、人が育っていないければ、事業は発展しないものだ・・・

100年以上前の日本の起業家の言葉です。

今では、多くの経営者が共感されるのではないかと思います。この時代にこのように考えていた経営者は少なかったのではないのでしょうか。

今月の名言は「経営の神様」松下幸之助の言葉でした。
(1894年～1989年)

トピックス きりん事務所から新メンバー紹介

きりん事務所に勤めさせて頂く事になりました、高橋です。

7年間建設業で経理事務をしていましたが、勉強不足だと思う毎日です。

至らぬ点も沢山ありますが、頑張りますので、皆様どうぞよろしくお願いいたします。

