

トピックス **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①**

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。

.....年次有給休暇の時季指定義務制度① 基本的な内容.....

<年次有給休暇の時季指定義務制度とは>

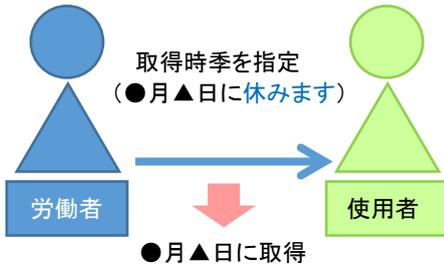
この制度は、年次有給休暇の取得を促進するために設けられたものです。

この制度により、企業（使用者）は、10 日以上の子年次有給休暇が付与される社員（労働者）に対して、年次有給休暇の日数うち年 5 日については、使用者が時季を指定して、労働者に取得させることが必要となります。

ただし、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については、時季指定の必要はありません。

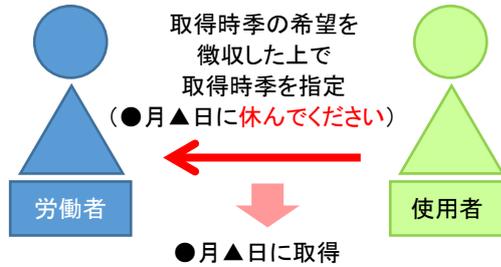
【改正前】

労働者が自ら請求をしなければ、年次有給休暇を取得できない



【改正後】

労働者が請求しない場合でも、年に 5 日は年次有給休暇を取得させる必要がある（使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて取得時季を指定）



このイメージでは、計画的付与のことは考慮していません

年次有給休暇を取得しない労働者がいると・・・
 ➡使用者が積極的に取得させないと、罰則が適用される仕組みになりました！（罰則の内容は、30 万円以下の罰金）

<時季指定義務制度の注意点>

- 業種・規模を問わず、すべての企業が対象となります。
- 10 日以上の子年次有給休暇が付与される社員であれば、正規・非正規を問わず対象となります。また、管理監督者も対象となります。
- 社員が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年 5 日から差し引いた日数について、会社に時季指定が義務づけられる。それらの日数の合計が年 5 日に達したときは、会社は時季指定の義務から解放される。
- 時季指定しただけでは足りず、実際に対象となる社員が年 5 日以上の子年次有給休暇を取得する必要がある。

★会社によっては、年次有給休暇について、法定の基準日より前に付与したり、基準日を統一したりといった取り扱いをしていると思いますが、そのような場合の時季指定ルールも規定されています。

また、この改正にあわせて年次有給休暇の管理が厳密に求められることになり、会社は社員ごとに「年次有給休暇管理簿」を作成し、3 年間保存しなければならないことになりました。

お仕事
カレンダー
2月



2/1

● 2018 年分贈与税の申告と納付の開始（～3 月 15 日）

2/12

- 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
- 1 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/28

- 1 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2018 年 12 月決算法人の確定申告と納税
 ・2019 年 6 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 3 月・6 月・9 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- じん肺健康管理実施状況報告書の提出期限
- 固定資産税（都市計画税）納付（第 4 期分）

2018（平成30）年12月28日に、「労働施策基本方針」が閣議決定されました（同日から適用）。この基本方針は、「労働施策総合推進法（旧雇用対策法）」に基づいて策定されたもので、今後の労働政策の基本となるものです。働き方改革実行計画に規定されている施策を中心に、労働施策に関する基本的な事項、その他重要事項などが盛り込まれています。そのポイントは、次のとおりです。

労働施策基本方針のポイント

【基本方針の内容と目指す社会（厚生労働省資料）】

<p>第1章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革の必要性 ○ 働き方改革推進に向けた基本的な考え方 ○ 本方針に基づく働き方改革の推進
<p>第2章 労働施策に関する基本的な事項</p>	1 労働時間の短縮等の労働環境の整備
	2 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備
	3 多様な人材の活躍促進
	4 育児・介護・治療と仕事との両立支援
	5 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実
	6 転職・再就職支援、職業紹介等の充実
	7 働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備
<p>第3章 その他の重要事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 下請取引に関する対策強化 ○ 生産性向上のための支援 ○ 職業意識の啓発・労働関係法令等に関する教育

働き方改革の効果

- 労働参加率の向上
 - イノベーション等を通じた生産性の向上
 - 企業文化・風土の変革
 - 働く人のモチベーションの向上
 - 賃金の上昇と需要の拡大
 - 職務の内容や職務に必要な能力等の明確化、公正な評価・処遇等
- など

目指す社会

誰もが生きがいを持って、その能力を有効に発揮することができる社会

多様な働き方を可能とし、自分の未来を自ら創ることができる社会

意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会

例）「労働時間の短縮等の労働環境の整備」に関する項目

- (1) 長時間労働の是正
- (2) 過労死等の防止
- (3) 中小企業等に対する支援・監督指導
- (4) 業種等の特性に応じた対策等の推進
- (5) 最低賃金・賃金上げと生産性向上
- (6) 産業医・産業保健機能の強化
- (7) 安全で健康に働ける労働環境の整備
- (8) 職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備



★ (1)、(5)、(8) など、企業実務に影響を及ぼすような項目が並んでいますね。厚生労働省では、今後、この基本方針に基づき、目指すべき社会の実現に向けて取り組んでいくとのことです。具体的に実施されることになった労働施策で、重要なものについては、適時紹介させていただきます。

七十二候の暦（こよみ）

2/5～2/9 頃



黄鶯睨眺（うぐいすなく）

山里で鶯が鳴き始める頃。春の訪れを告げる鶯は「春告鳥」（はるつげどり）とも呼ばれます。

「ホーホケキョ」とさえずるのを初めて聞いた日を『ウグイスの初鳴日』と呼び、気象庁が生物季節観測に用いています。



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

「注目裁判例から考える皆勤手当」

◆ハマキョウレックス事件の差戻審判決

昨年6月は、正規雇用と非正規雇用との待遇格差に関する大きな最高裁判決（長澤運輸事件とハマキョウレックス事件）があり、たいへん注目を集めました。

このうちハマキョウレックス事件は、被上告人が皆勤手当の支給要件を満たしているか等について審理を尽くさせる目的で差戻しとなっていました。この差戻後の大阪高裁判決が12月21日にあり、**契約社員に対する皆勤手当の不支給は不合理な差にあたる**として、皆勤手当相当額32万円（32カ月分）の支払いが命じられました。

◆皆勤手当とは

一般的に「皆勤手当」は、一定期間内においてまったく欠勤しなかった従業員に支給される手当をいいます。特に業務の多くがシフト制である会社や、欠員の交代要員の確保が難しい会社などにおいて、従業員の欠勤や遅刻の抑制、積極的な出勤の奨励を目的として導入される傾向にあります。

時間外労働等の割増賃金を計算する際は、基準となる賃金に含まれます。

「精勤手当」「出勤手当」等という場合もあります。

「精勤」は「熱心に勤務する」というような意味の言葉ですので、「1日も欠勤しない」というほど厳密なニュアンスはないものの、その趣旨は皆勤手当と同様です。

◆皆勤手当の導入割合

労働政策研究・研修機構「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」によると、精皆勤手当・出勤手当を制度化している企業の割合は、期間を定めずに雇われている常用労働者で22.3%、パートタイム労働者で8.6%となっています。正規雇用に比べ、非正規雇用への支給が少ないのが現状です。

◆「不合理な格差」はNG

上記差戻判決は、正社員と契約社員の間で**職務内容（配送業務）が同じ**であり、出勤する従業員を確保する**必要性も同じ**であるとして、皆勤手当について格差を認めませんでした。

昨年末には、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」も公表されました。

皆勤手当だけでなく、さまざまな**待遇において不合理な格差は認められない**時代となっていることに、留意が必要です。

《ホームページが新しくなります。》

ブレインスターのホームページをリニューアルしました。

大変好評をいただいた年賀状のイラストを基に

社会保険労務士法人と株式会社を統合した

ブレインスターグループとしての活躍の状況を

皆様にお届けしたいと思います。



「過半数代表」に注意！

～労働政策研究・研修機構の調査より

◆労使協定と過半数代表

労働組合の組織率は年々低下傾向にあるようですが、働き方改革法の成立・施行に伴い、労使協定の重要性が増す中、「過半数代表」については注意が必要です。

36 協定等の労使協定を締結する場合は、その都度、過半数組合か、過半数組合がない場合は過半数代表者との書面による協定が必要ですが、この度「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（(独)労働政策研究・研修機構）の結果が公表されました。

◆「労働組合は1つ」が9割以上

この調査に回答した7,299事業所のうち、労働組合のある事業所（全体の12.6%）の93.8%は、組合が1つでした。2つ以上と回答したのは6.1%です。

また、過半数組合があるのは65.5%となっています。

◆「過半数代表」の選出状況

調査によると、過去3年間に「過半数代表者を選出したことがある」事業所は43.1%、「過半数代表者を選出したことがない」事業所は36.0%、「不明（選出したことがあるか分からない）」が10.1%であったとのことで、中には問題があるケースもありそうです。

「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いる」のは全体の51.4%、「いない」が36.0%。事業所規模別にみると、「過半数代表」がいる割合は、「9人以下」35.7%、「10～29人」69.5%、「30～99人」85.5%、「100～299人」92.7%、「300～999人」94.3%などと、やはり規模が小さいと割合が低くなっています。

◆選出方法にも問題が…

過半数代表者を選出したことがある事業所における選出方法についての回答は、「投票や挙手」が30.9%となる一方、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」6.2%、「使用者（事業主や会社）が指名」21.4%などとなっており、問題のある事業所があるようです。過半数代表者は、労使協定の締結等を行う者を選出することなど、その目的を明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者である必要があります。

また、過半数代表者の職位について、「課長クラス」、「部長クラス」、「工場長、支店長クラス」、「非正社員」といった回答があり、こちらも問題があるようです。**過半数代表者は監督または、管理の地位にある者でない必要がある**からです。また適正な過半数代表者を選出していないことが労働基準監督署の調査などで判明すると、締結した労使協定等自体が無効なものとしてしまい、是正勧告や訴訟に大きな影響があります。今後、労働基準監督署によるチェックがさらに厳しくなることは確実と思われるので、再確認しておく必要があるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/186.html>

「働き方改革関連法」実際の認知度はまだ低い？～日商・東商調査

◆働き方改革関連法の実際の認知度はまだ低い？

本年4月から順次施行される働き方改革関連法の施行に向けて、企業でも対応への取組みを始めているところは多いでしょう。一方で、法律の内容や施行時期を知らないという企業もまだ多いようです。

日本・東京商工会議所が公表した「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」（調査対象：全国の中小企業2,881社、調査期間：2018年10月22日～12月3日）によれば、法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「**時間外労働の上限規制**」が39.3%、「**年次有給休暇の取得義務化**」が24.3%、「**同一労働同一賃金**」が47.8%、「**中小企業への月60時間超の割増賃金率の猶予措置廃止**」が51.7%、「**労働時間等に係る管理簿の作成義務**」が53.0%を占めたそうです。

◆50人以外の企業で「同一労働同一賃金」の内容を知らない企業は約6割

その中でも、働き方改革関連法の目玉の1つである「同一労働同一賃金」については、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」に比べて認知度は低く、50人以下の企業では、法律の内容や施行時期について「知らない」と回答した企業は約6割を占めたそうです。



◆対応済み企業は半数に満たない

「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、いずれも半数に満たないという結果も出ています。「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は6割に満たず、特に「同一労働同一賃金」については36%という結果になっています。

◆企業は早めの対応を

「働き方改革」については、ニュースでも盛んに取り上げられているところですが、関連法について対応できていない企業や、そもそも内容を知らないという企業はまだ多いことがわかります。施行日は近づいていきます。取組みを始めてすぐ対応できるわけではありませんので、早めの対応が求められるところです。