人事・労務に役立つNEWS LETTER

月刊 くろうど

クロウド社会保険労務士事務所
TEL:084-983-1198 e-mail:info@kuroudo-sr.com

2019
3
Vol.22

1 くろうどだより
2 働き方改革関連法 年次有給の時季指定義務
3 同一労働同一賃金の対応取組手順書など
4 サイバーセキュリティの基本を今一度確認
5 働き方改革関連法への準備状況

発行元:クロウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目8-27 ポートビル4F

くろうど だより

梅開花のニュースが流れ、いよいよ本格的な春の足音が聞こえてきました。そして花粉飛散の報せも届き、悩ましい季節の到来という方も多いのではないでしょうか。

花粉症の薬をもらいに行った時耳にしたのですが、2021年3月から原則すべての病院でマイナンバーカードを健康保険証として使えるようにしようという動きがあるようです。制度開始から3年経った現在でも普及率は1割程度らしく、取得する人を増やそうと考えてとのこと。「マイナポータル」を利用すれば、一部の行政手続がネット上で可能であったりと色々便利なようですが、私自身は管理の大変さと身分証明は免許証があるし…と、作っていません。あると便利なことが増えていくだろうと思いつつ…作るかどうかはまだまだ検討中、です。

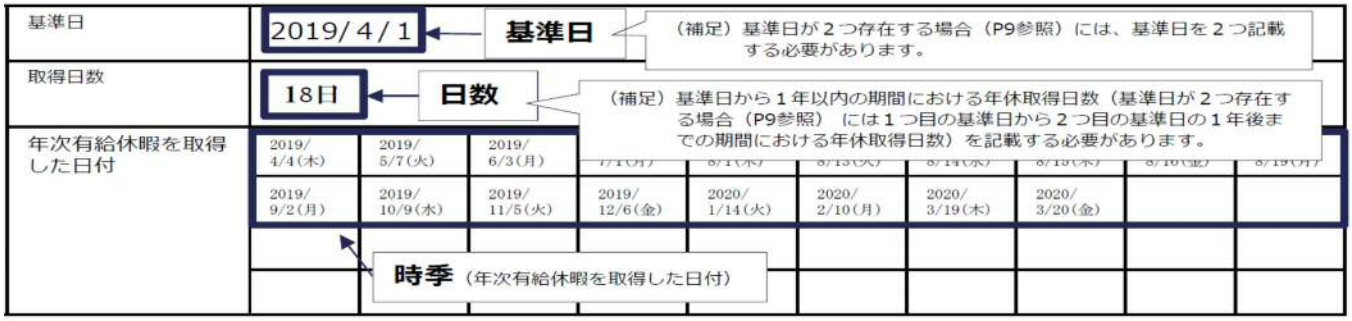
さて花粉のお話に戻りますと、予報によれば広島の飛散のピークは丁度この「月刊くろうど」がお手元に届く頃とのこと。何を隠そう、私の他に事務所のメンバーは8割方花粉症です。皆さまだけにお辛い思いはさせません。対策をし、一丸となってこの季節を乗り越えたいものです。 (奥間)

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〕



【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。

3/11	● 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	● 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	● 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

CHECK

クロウドの営業日のお知らせ

赤文字の日、及び青文字の日は
休みとさせていただきます。

クロウドの営業日のお知らせは、
誠に勝手ながら本号をもって終了いたします。

2019年３月						
日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

トピックス 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ます務制度（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」もの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。

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

★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。

トピックス 働き方改革関連法ー中小企業の半数超が「準備未対応」（日本商工会議所の調査）

日本商工会議所から、本年（2019）年１月初旬に、「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」の集計結果が公表されました。

この調査によると、中小企業の半数超が、働き方改革関連法への準備が未対応ということです。もう少し詳しく集計結果を紹介します。

・・・・・・・・・・・・・・・・働き方改革関連法への準備状況等に関する調査（日本商工会議所の調査）・・・・・・・・・・・・・・・・

【調査の対象・目的】

この調査は、全国の中小企業2,881を対象に、本年４月から順次施行される「働き方改革関連法」に関する中小企業の認知度や準備状況、さらには政府が検討している高齢者雇用の促進策に関する中小企業の現状や課題を把握することで、今後の政策提言・要望活動に活かすために実施。調査期間は、昨年（2018年）の10月22日～12月３日。

【働き方改革関連法への準備状況】

「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化（時季指定義務）」、「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」と回答した企業は、次の割合にとどまっている。

- 「時間外労働の上限規制」→45.9％
- 「年次有給休暇の取得義務化」→44.0％
- 「同一労働同一賃金」→31.0％

逆にいえば、いずれについても、半数を超える中小企業が未対応ということになります。

【働き方改革関連法への対応にあたって課題】

○「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題

→「人手不足」や「業務の繁閑」に関する項目が上位を占め、「取引先からの短納期要請や急な仕様変更等への対応」も多く挙げられている。

○「同一労働同一賃金」の導入に向けた課題

→「増加した人件費を価格転嫁できない」が35.9％で最も多く、次いで「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」が33.3％挙げられている。

【継続雇用年齢の65歳超への義務化に対する考え】

○65歳超の者を雇用している企業の割合は、2016年調査の70.1％から、2018年（今回）調査では73.7％と3.6ポイント増加したことから、中小企業において高齢者雇用が一層進んでいる実態がうかがえる。

○継続雇用年齢の65歳超への義務化に「反対」する企業の割合は、2016年調査の57.2％から、2018年調査では50.5％と6.7ポイント減少したものの、過半数を上回っている。

★貴社におかれましては、対応はお済でしょうか？　特に、「時間外労働の上限規制」は本年４月施行（中小企業は１年遅れの適用）、「年次有給休暇の時季指定義務」は企業規模を問わず本年４月施行となっていますので、早急に対応する必要があります。

対応に不安などがあれば、気軽にお声かけください。

読者の皆さまへ
①皆さまのご意見、ご感想をお待ちしております。随時お寄せ下さい。
②ニュースレターの内容を無断で複写・転載することは著作権の侵害となります。くれぐれもおやめください。
③ニュースレターで取り上げた内容は、直面した事実をありのままに記載しているのであって、個人や団体を誹謗中傷するものではございません。誤解のないようお願いいたします。

クロウド社会保険労務士事務所　〒720-0067　広島県福山市西町二丁目8-27　ポートビル4F
TEL　084-983-1198　　e-mail　info@kuroudo-sr.com