

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



3
2019

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2019年3月4日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算114号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説 ① 年5日の年休の確実な取得

今回より標記解説を順次行います。①は「働き方改革関連法」に関してです。御社の取組みをお願いします。

2019年4月から、全ての企業において、年次有給休暇（以下、年休）の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。【次々ページのトピックス欄ご参照】

1. 対象者

法定の年休が10日以上付与される労働者（管理監督者、比例付与のパート労働者等を含む）です。前年度から繰り越した年休の日数は含まず、当年度に付与される法定の年休の日数が10日以上である労働者が義務の対象です。

2. 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年休を付与した日から1年以内に5日について、取得時季を指定して年休を取得させなければなりません（改正労基法 39条7項）。

2019年4月1日以後、最初に年10日以上年休を付与する日から、確実に取得させる必要があります。※前倒し付与の場合の取扱については解説を省略します。

3. 時季指定の方法

使用者による時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取しなければなりません（面談、年休取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による）。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません（改正労基法 24条の6）。

4. 時季指定を要しない場合

「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で年5日以上年休を取得させれば足りるので、これらいずれかの方法で合計5日に達した時点で、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません（改正労基法 39条8項）。

なお、繰越し分の年休を取得した場合には、その日数分を時季指定すべき年5日の年休から控除できます。

5. 就業規則への規定、年休管理簿

使用者による時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲および時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません（労基法 89条）。労働者ごとに、時季、日数および基準日を明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、3年間保存しなければなりません（改正労基法 24条の7）。なお、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ます。

＝タクシー会社退職社員からの割増賃金等請求事件＝

株式会社くま事件（東京地裁平成24.3.23判決）

【判例ポイント】1200万円の未払割増賃金請求に対し未払割増賃金105万円と付加金50万円の支払いを命じた。

- ① 労基法上の労働時間は「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」と解され、その判断は、（１）当該業務の提供行為の有無、（２）労働契約上の義務付けの有無、（３）義務付けに伴う場所的・時間的拘束性の有無・程度を総合考慮した上、社会通念に照らし、客観的にみて、当該労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かという観点から行われるべきものである。
- ② Xの勤務パターンは明確にされていなかったが、Xは毎日午前5時頃出勤して帰庫管理等に着手しており、Y社もこれを黙認せざるを得ない状況にあったことから、始業時は午前5時であるといわざるを得ない。
- ③ Xは事業場に毎日午後5時くらいまで居残っていたものの、Y社において内勤制度が発足し確立していた本件請求期間内ではXが居残る必要性は消滅しており、Y社代表者はXに会う度に「早く帰ったらどうか」と退社を促していたことから、Xが午後5時頃までY社の指揮命令下とはいいがたく、この時間をXの実労働時間の終了時とはできない。
- ④ Y社の運行管理業務はそもそも繁忙状態を生じさせるようなものではなく、残業手当（1ヶ月5万円）に相当する1か月約15時間に相当する残業時間があれば十分にこなすう程度のものであったと認められ、1日8時間を超えて労務の提供を余儀なくされるような業務が存在していたのかは大いに疑問であるといわざるを得ない。
- ⑤ Y社では週休2日制を採用していたものであるが、Xの休日は週休1日が実態であって、法定外休日の土曜日も平日と同様に出勤してY社の指揮命令下において運行管理業務を行っていたと認められる。
- ⑥ 法定休日の日曜日も業務に従事したとするXの主張は、班長制度でXの業務量等は減少し、早め退社を促したY社代表者は法定休日にXに労働させる意思を有しなかったのが自然で、休日割増賃金にかかる請求は認められない。
- ⑦ Y社は、使用者としてXについてもタイムカードないしは出勤簿等により出退勤管理を行うべき義務を負っていたにもかかわらず、これを怠ってきた経緯が認められ、かかるY社の対応は労基法37条等の趣旨・目的に照らすと軽々に許されるものではない。そうだとすると当裁判所としては、Y社に対して時間外労働等に関する労基法の諸規定の遵守を励行させるべく、制裁金たる付加金50万円の支払を命ずるよりほかない。



金ちゃん先生のコメント この件では「在社時間」について労働時間制を否定した判断ですね…。

金ちゃん先生行状記 人はなぜ直ぐに逃げないのかー災害時における人間の心理と行動ー

金ちゃん先生は大阪府立豊中高校出身の団塊真っ只中世代です。同期生の交流飲食会「トーク会」の世話役をしています。ちなみにトークとはtalkを意味し、この会は正におしゃべりの会です。

今月初め豊中の某割烹にて、同期生の東京理科大学大学院教授の関澤愛講師（防災学の権威で再々テレビ出演）の防災勉強会を開催。

大震災や火災で逃遅れ大勢の死者が出るのも「**自分のみには危険は迫らない**」という根拠ない思込み＝**正常化の偏見**のせいとのこと。

⇒彼は今後煙や揺れが起きたら、脱兎の如く逃げるそうです！？



▲講師の関澤愛氏



▲かんぱ〜い!!

働き方改革関連法 一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.....

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〕

基準日	2019/4/1 ← 基準日		(補足) 基準日が2つ存在する場合（P9参照）には、基準日を2つ記載する必要があります。										
取得日数	18日 ← 日数		(補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数（基準日が2つ存在する場合（P9参照））には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数を記載する必要があります。										
年次有給休暇を取得した日付	2019/4/1(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	7/1(水)	8/1(木)	9/3(火)	10/1(水)	11/1(木)	12/1(金)	1/1(土)	2/1(日)	3/1(月)	4/1(火)
	2019/9/2(月)	2019/10/9(水)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)					
	時季（年次有給休暇を取得した日付）												

【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。

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

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、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

【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

- 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ましましょう	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、計画的に取り組ましましょう。

★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。



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

……………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

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| ① OSやソフトウェアは常に最新の状態にしておこう | ⑥ ネットショッピングでは信頼できるお店を選ぼう |
| ② パスワードは貴重品のように管理しよう | ⑦ 大切な情報は失う前に複製しよう |
| ③ ログインID・パスワード 絶対教えない用心深さ | ⑧ 外出先では紛失・盗難に注意しよう |
| ④ 身に覚えのない添付ファイルは開かない | ⑨ 困ったときはひとりで悩まず まず相談 |
| ⑤ ウイルス対策ソフトを導入しよう | |

★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。

**お仕事
カレンダー
3月**



3/11	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

◆あとながき◆ 地球温暖化で夏は暑く期間も長いのは実感できますが、冬はどうでしょうか？ 冬もその分温かいとは言えませんが…。私の子供時代だとリニア（一直線）に寒くなり、その後リニアに温かくなり単純でしたが、今の冬は極端に温かく、極端に寒いことが間断なく続き、誠に不安定ですよ！