



～「人」についてサポートし中小企業の発展・繁栄に助力します～

ほっとレター

社会保険労務士法人 諏訪労務管理センター

〒392-0022 長野県諏訪市高島3-1201-90

TEL 0266-52-2444 FAX 0266-52-5244

e-mail info-sharoushi@misawakaikai.jp

2

2019

トビウメ「労働施策基本方針」を正式決定

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）】

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	○ 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
第2章 労働施策に関する基本的な事項	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
第3章 その他の重要事項	○ 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・賃金引上げと生産性向上
- (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。

トビウツ 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。

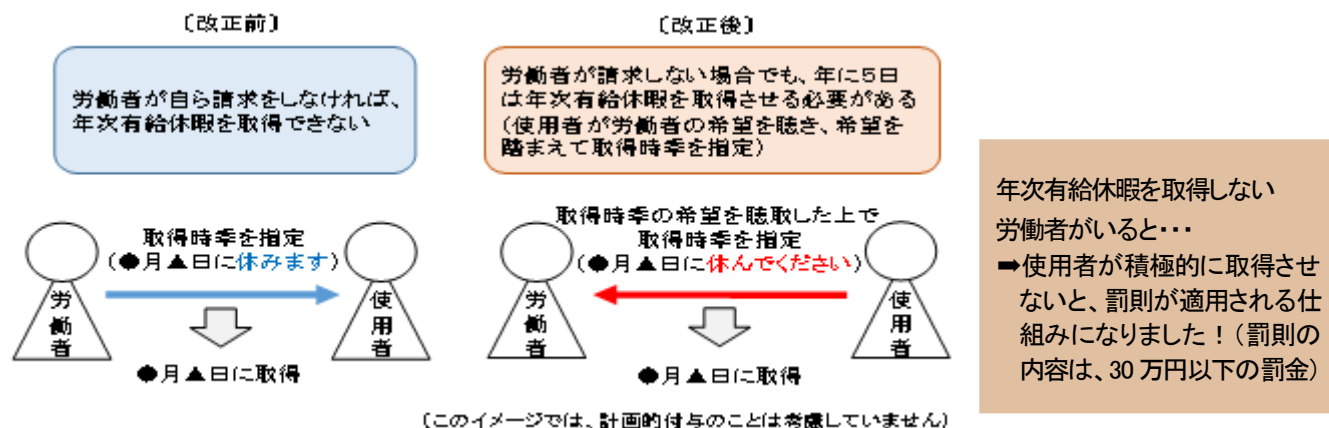
.....年次有給休暇の時季指定義務制度① 基本的な内容.....

<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。



<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。
- 時季指定だけでは不十分で、実際に対象となる社員が年 5 日以上（※）の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。詳しい内容についてはお尋ねください。

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。次号で取り上げますが、この件についても、気軽にお尋ねください。

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）

スタッフアンケート

今月のお題は、「有休5日連続取得したら何をしますか？」です。

結果を見ると、旅行に行きたい者が多いですね。本来の有休の活用の仕方かもしれません。
義務化される5日取得。有効に活用したいですね。

木村：そもそも有休がないんですが。。もし5日連続休めたら、夏の甲子園とプロ野球観戦、又はモナコにF1を観に行きたいです。

五味：資格取得のための勉強

池上：家族と休みが合えば旅行に行きます。1人だったら屋根裏を掃除して小さくなった子供服をメルカリで売ります！あとケーキを焼きます！

渡辺：旅行（料金が安そうな時期に南国に行きたいです。夏場なら北海道もいいかもしれません。）

武井：ヨーロッパ方面の海外旅行に行きたいです！

濱：旅行に行きたいです（少し遠めの所へ）

高野：USJに行ったことがないので行ってみたいです！

両角：産休中

小坂：海外旅行か沖縄に行きたいです！（お金があれば）

宮坂：お金があれば、韓国など旅行に行っておいしいものを食べたり、チマ・チョゴリを着たりするツアーに参加したい。

◆あとがき◆

早いもので、2月もうすぐ終わります。日も長くなり、少しずつ春に近づいています。

相変わらずの、働き方改革関連法についてですが、年が明けてからこの方、厚生労働省から発信されるトピックは、「同一労働同一賃金」にシフトしてきています。

もはや、年次有給休暇取得義務とか時間外労働上限規制とかは、俎上に上がってきていません。各業界雑誌などを見ても、中心は「同一労働同一賃金」です。

正社員等とパート・有期雇用労働者との均等・均衡待遇を今後どのように整備してゆくのか。また、派遣労働者の待遇はどうなるのか。年休取得や時間外規制は、ある程度法律で決められた内容なのでそれに沿えばそれほど問題ではないですが、同労同賃はどのような姿勢でどう向き合っていくのか、企業の価値が問われることでもあり、誤ると裁判でも非常に不利になるという点で、実は、今回の関連法の中では一番重く、インパクトが強い内容です。

就業規則、賃金規程は必須となるのはもちろんですが、その賃金規程も賃金テーブルだとか人事評価制度もない場合、同一労働同一賃金には対応できない可能性が高くなります。

まだ少し先ですが、今からでも準備していかないと、手遅れになる会社も出てくるのではないかと思います。

例えば、賃金規程でこんな賃金の決定の記述が見受けられます。（というより、中小零細企業のほとんどがこんな感じです。）

『第〇条（基本給）「当社の基本給は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する。」』

今までは、これで何の問題もなく来れました。ただし今後は、これ、ほぼ間違いなく会社側の負けです。労働者から、賃金の支給基準について説明を求められたら、説明する義務が出ます。その説明方法として“資料を活用のうえ口頭により説明”となっていて、この条項文では、説明になっていないからです。

賃金基準や人事評価制度をつくるには、年単位の時間がかかります。この春以降には準備をしていかないと、2年後は相当厳しくなると思います。

弊社でも、こういった流れに対応すべく準備を始めております。遠くない時期にご案内できると思いますので、しばらくお待ちください。

先日のメールマガジンでも書きましたが、（特に）同一労働同一賃金をしっかり理解してこれに沿っていかないと、非常に危ういと同時に、人が集まらず仕事もこなせずという負のスパイラルに入ってしまう危険性が十分に考えられます。

- 温暖化 -

昔にくらべると 温暖化している事が
美人の私にさえわかる。

昔は洗たく物を干していて ステンレスのお
ぼんにぬれた 手が かわると 手が ひびいた。

また干すほじから 洗たく物が 凍っていた。
今はそういう事は ほとんどない。

子どもの頃は 冬は長靴の中にワラを
しいて 学校へ通った。

学校の昇降口で靴をぬぐと ぐつ下にワラの
カスが いっぱい ついて 取すかしかった。

長靴は大きめのものを 何年も ばいたから
底の溝はすり減って つるつる。父は
その長ぐつを 外側から 縄でしばってくれた。
雪道^{のみ}の上りのとき ずべり止めである。



雪が 舞い込む ような

貧乏家でしたから しゃちゅう 足が
しもやけに ちがっていた。

いとこの家に 行ったら 姉さんが
「ひろこ この寒いのに もひきも ばいて
ねえだか？」と びっくりしていた。

暖房は たった1つ コタツ だけ。

またある大晦日の夕方のことでした。
母が年とりだつてのに 魚1切れもないとは
「はんちゅう こんだ」と 父に 魚を買いに
行ってきてと言った。

父は もうこれ以上 借金に いくのは
いやだと言った。

私の家は 農協に 借金が いっぱい
あったらしく、父は 何と言っても 行かばうた。

母は 子どもの年に 魚も 食べさせられ
ないとは と ぐちぐち言っていた。

それで私が 手に 6年か 中くらい
たったが なんとか おかけていって その
借金だらけの 農協で 魚を 1匹 買って
帰った。もちろん 借金で 父の名前を
語りつけて おいてもらったのだ。

母は 私を 呼めた。

店には ぶりや 魚も あったのだが
最低限の サバに して おいた。
さすが 貧乏人の 娘。

その父も 母も もう いない。