

10月は【年次有給休暇取得促進期間】です



年次有給休暇の取得促進
皆様の職場ではいかがでしょうか??

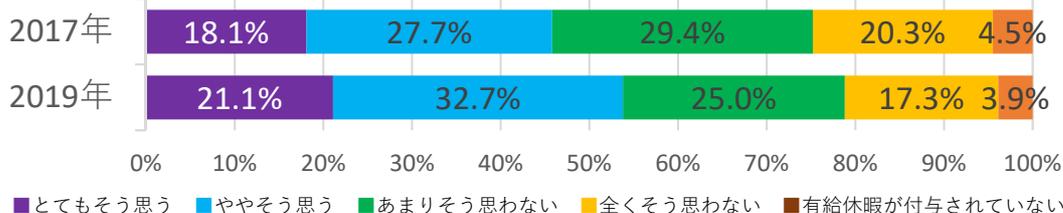


政府が目標とする年次有給休暇の取得率は**2020年までに70%**です。2017年度の取得率は51.1%となっており、依然として数値的には厳しい状態にあります。

また、4月からの働き方改革の改正の「年次有給休暇の取得義務化」では、年10日以上有給休暇を付与されている従業員については、年5日以上有給休暇を取得させなければいけません。

BIGLOBEが8月に「働き方改革に関する意識調査2019」として発表した、20～50代の男女1000人の年次有給休暇取得への意識について見ていきましょう。

年次有給休暇を取得できていますか？



「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計は53.8%で、2017年の45.8%より8%上昇しており、50%を超える数字となってきましたが、まだ半数の人は満足に取得できていません。70%の目標達成まではまだまだ時間がかかりそうです。

年次有給休暇を取得できない理由は？

| | 2019年 | 2017年 |
|---|--------------------|--------------------|
| 1 | 自分が休むと同僚が多く働くことになる | 職場に休める空気がない |
| 2 | 職場に休める空気がない | 自分が休むと同僚が多く働くことになる |
| 3 | 自分で仕事をコントロールできない | 上司・同僚が有給休暇を取らない |
| 4 | 他の日に残業しなければならない | 自分で仕事のコントロールができない |
| 5 | なんとなく心配で休む勇気がない | 他の日に残業しなければならない |

職場における年次有給休暇取得の意識向上、適正な仕事配分や人材不足の解消などの対策が必要となっています。仕事量を適切に把握し、お互いにフォローしあえるチームワークがあれば、職場の意識としても年次有給休暇の取得が促進できるようになるのではないのでしょうか？

調査の中で、年次有給休暇の取得によって**7割の人が仕事のクオリティがあがる**と感じています。プライベートの充実が仕事の充実につながると考えている人が多く、年次有給休暇取得の促進は会社全体により効果をもたらすはず。この機会に、従業員のワークアンドライフバランスの充実を目指しましょう。

BIGLOBE株式会社 <https://www.biglobe.co.jp/pressroom/info/2019/08/190805-1>



おしながき

- ▶ 10月は年次有給休暇取得促進期間です … P 1
- ▶ 判例紹介
「就業規則の変更と成立根拠」 … P 2
- ▶ 助成金ニュース
「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）」 … P 3
- ▶ トピック
「充実してほしい社内制度」 … P 4
- ▶ スタッフ紹介 … P 4

10月労務/税務

1日～7日
全国労働衛生週間

「健康づくりは人づくり
みんなでつくる健康職場」

- 10日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 31日
 - 労働者死傷病報告の提出（7月～9月分）
 - 外国人雇用状況の届出
 - 個人の道府県税・市町村民税の納付

判例紹介



就業規則の変更と成立根拠

近年の法改正に基づいて就業規則で変更すべき主な点

| 改正日時 | 法律 | 変更内容 |
|----------|---------|------------------------------|
| H29.10.1 | 育児介護休業法 | 育児休業を1年6ヶ月から更に2年まで延長できる制度 |
| H31.4.1 | 労働基準法 | 年次有給休暇の5日の取得義務と時季指定 |
| H31.4.1 | 労働安全衛生法 | 医師による面接指導の対象を100時間 → 80時間に変更 |

就業規則や育児介護休業規程等の最終更新日が上記以前になっている場合は、就業規則が最新の状態になっていないため、早めの更新が必要となります。今回は、法改正だけではなく、賃金や就業時間の変更などに基づいて就業規則を変更する際の手続きや注意点等を判例に沿って紹介します。

東洋精機事件（昭和28年5月1日）

就業規則に基づく人員整理が、従業員側の意見聴取をしておらず、従業員に周知させていない就業規則に基づいて行われたため、従業員側が就業規則の効力の無効を主張した事件。

↓ **判決：就業規則は無効**

就業規則を労働基準監督署に届け出る際には、従業員の過半数を代表する従業員代表（労働者の過半数が所属する労働組合がある場合には労働組合）の意見を記載した「意見書」を添付する必要があります。労働者に意見を表明する機会を与えて使用者の専恣（せんし）を防止するという観点から、**従業員代表等の意見を聴取しないで作成された就業規則は無効**となります。効力発生要件は「意見聴取」であり、同意を得る必要はありません。

また、就業規則が労働者を拘束する法的規範としての効力を持つ以上は、それが労働者に周知されなければならず、**周知されていない就業規則は法的な効力を有しません**。

就業規則の効力の発生 ⇒ 従業員代表等への意見聴取 + 事業所内での周知

ただし、**就業規則の労働基準監督署への届け出自体は、効力発生の法的根拠ではありません**。上記2つを満たしていれば届出がなくても就業規則の効力は発生します。（※届出を怠ることで労働基準法違反を問われる可能性はあります。）
（NTT西日本事件 平成13年3月30日）

もし、適正な手続きによらず就業規則を変更した場合には、その変更が無効となる可能性があり、**特に賃金・就業時間の変更が労働の実情に即していない場合には、未払い賃金の発生などのリスクがあります**。

従業員代表の選出方法

従業員の過半数で組織する労働組合がない場合は、従業員の過半数を代表する従業員代表の選出が必要です。従業員代表が適正に選出されていない場合は、上記の意見聴取が適正に行われていない事になってしまいます。

①：民主的手続きによる選出

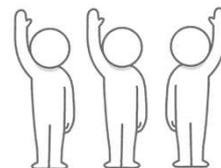
投票・挙手などの方法 → 数値的な根拠となるように書面等を残しておきましょう。

②：管理監督者以外の者

管理監督者でないことに加えて、候補者について使用者が指定しないことが必要です。

③：従業員代表の選出目的の明示

選出の際は書面により、代表者の選出目的となる就業規則・労使協定等を明示する必要があります。



就業規則はいわば会社のルールブックです。長期的に変更をせずに放置されているような就業規則では、実態に即していない場合や懲戒事由などが時代に合わせて網羅的になっていない場合などがあり、訴訟によるリスクを高めてしまう可能性があります。今一度、会社の基本となる就業規則の見直しを検討しましょう。

助成金ニュース

65歳以上の方を雇用保険被保険者として1年以上継続して雇用する事業主を対象とした助成金です

特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）

<概要>

ハローワークや職業紹介事業者等※の紹介により、雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者を1年以上継続して雇用することが確実な労働者契約で雇い入れた事業主に対して支給対象期(6ヶ月)ごとに助成金が支給されます。

※職業紹介事業者…雇用関係給付金(助成金)を取り扱う職業紹介事業所の基準に達しており、厚労省の定めた項目に対する同意書を労働局に提出している職業紹介事業者に限られます。

| 対象労働者 (1週間の所定労働時間) | 支給額 | 支給対象期ごとの支給額 |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| 短時間労働者以外 (30時間以上) | 中小企業……………70万円 中小企業以外…60万円 | 中小企業……………35万円×2期 中小企業以外…30万円×2期 |
| 短時間労働者 (20時間以上30時間未満) | 中小企業……………50万円 中小企業以外…40万円 | 中小企業……………25万円×2期 中小企業以外…20万円×2期 |

■対象となる事業主

- 対象労働者を入社時から1年以上継続して雇用する※ことが確実であること
※1年以上継続して雇用するとは…無期雇用(契約期間のない雇用契約) もしくは1年以上の雇用期間の雇用
- 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間に会社都合による従業員の解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと
- 対象労働者の雇入れ日以前に特定求職者雇用開発助成金の対象だった従業員を会社都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと※別途条件あり

■対象となる労働者

- 雇入れ日現在の満年齢が65歳以上であること
- ハローワーク等からの紹介される日に失業状態(雇用保険の被保険者ではない)であること
- 過去3年間に対象労働者が雇い入れた事業主との間で雇用、請負等の関係および出向・派遣等による就労がないこと
- 原則として、ハローワーク等から紹介された日以前にその対象労働者と接触(職場訪問や面談など)がないこと(接触があったとしても就職内定等がなければ、認められる場合があります)
- 対象労働者が雇入れ事業主の代表者または取締役の3親等以内の親族でないこと

<ご注意>

- 対象労働者が助成金の支給対象期間内に離職した場合は対象となりません
- 支給対象期について対象労働者に対する賃金を支払っていない場合は対象となりません(時間外手当、休日出勤手当なども含む)
- 週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合は短時間労働者とみなされます
- 支給対象期の賃金額が助成金支給額を下回る場合には助成金は支給されません

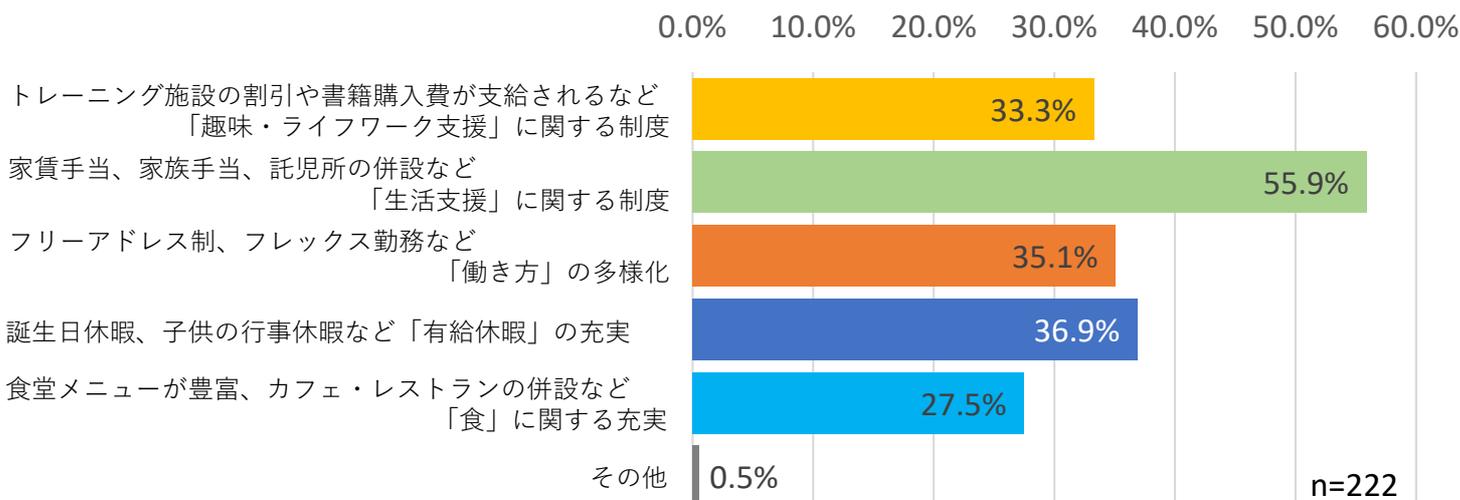
※上記の対象となる事業主、労働者、ご注意は助成金申請に関する抜粋した内容となります

この助成金は前月号でご案内した特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)と同様に、対象となる労働者を雇用した事業主に対し、原則としてハローワークから自動的に助成金申請の案内が送付されます。(ただし、実際に締結された雇用契約等によっては助成金の対象外となる場合があります)

高齢者であっても、年齢に関係なく**仕事への意欲と能力**がある方は貴重な戦力となります。助成金の対象になる可能性も含め、雇用を検討してみてくださいはいかがでしょうか？

トピック「充実してほしい社内制度は？」

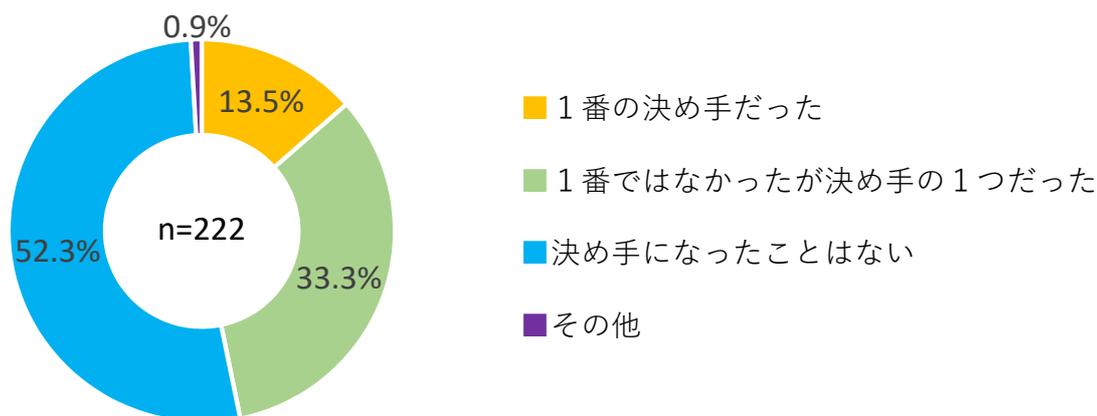
会社に充実していたら嬉しい「理想」の制度・設備はどれですか？



半数以上の人は生活支援に対する制度の充実を望んでいるという結果となりました。金銭面や育児との両立支援などの制度は現代社会において非常にニーズが高まっていることが伺えます。次に多い有給休暇の充実については、なかなか有給休暇を取得できないといった不満の表れともいえます。

アンケートの中には、「夏に1,000円のかき氷手当がある」といったユニークな社内制度もありました。

就職・転職する際、社内制度や設備が充実していることは入社を決め手になりましたか？



決め手になったと答えた人は、決め手になっていないと答えた人と比べて少ないですが、視点を変えてみれば約半数の人は決め手の1つとして考えていることになります。社内制度の充実を図ることは、既存の社員の満足度だけではなく、今後の人材確保にプラスの影響を及ぼすのではないのでしょうか。

株式会社タイズ「充実してほしい社内制度は？」会社員200名に理想と現実を調査！ <https://www.ee-ties.com/magazine/49563/>

スタッフ紹介

広島事務所
社労チーム

山田 倫子
(やまだ ともこ)

血液型：A型
趣味：カレー屋めぐり

今年2月からサトー広島事務所・社労チームにて社会保険・労働保険手続業務を行っております。一から学び直し、少しでも早く、チームの一員として、お客様のお役に立てるよう励んで参りますので、よろしくお願い致します。



社会保険労務士法人サトー 広島事務所
730-0037 広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所
101-0032 東京都千代田区岩本町3-1-9 リブラ岩本町6F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983