



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

# 事務所通信

発行：経営管理センター

〒650-0022 神戸市中央区元町通6丁目7-10元町関西ビル6F

TEL078-362-8601 FAX 078-362-8606 e-mail roumu-info@kanri-center.jp

2

2019

## 「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）】

<b>第1章</b> 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	<input type="checkbox"/> 働き方改革の必要性 <input type="checkbox"/> 働き方改革推進に向けた基本的な考え方 <input type="checkbox"/> 本方針に基づく働き方改革の推進
<b>第2章</b> 労働施策に関する基本的な事項	<b>1 労働時間の短縮等の労働環境の整備</b> <b>2 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備</b> <b>3 多様な人材の活躍促進</b> <b>4 育児・介護・治療と仕事との両立支援</b> <b>5 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実</b> <b>6 転職・再就職支援、職業紹介等の充実</b> <b>7 働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備</b>
<b>第3章</b> その他の重要事項	<input type="checkbox"/> 下請取引に関する対策強化 <input type="checkbox"/> 生産性向上のための支援 <input type="checkbox"/> 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。

## トビウツス 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。

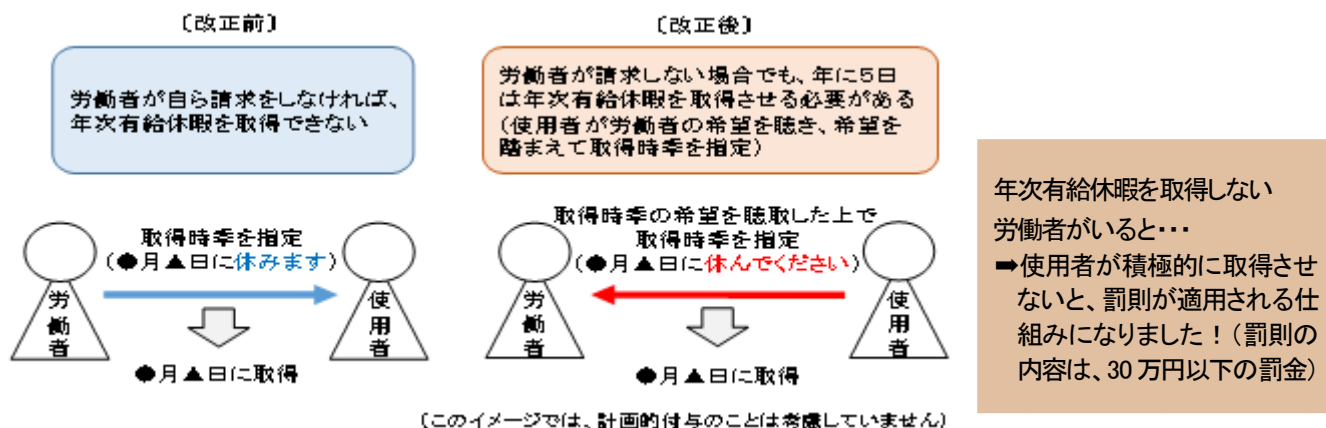
### .....年次有給休暇の時季指定義務制度① 基本的な内容.....

#### <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（10 日未満の場合は 5 日）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（10 日未満の場合は 5 日）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。
- 時季指定だけでは足りず、実際に対象となる社員が年 5 日以上（10 日未満の場合は 5 日）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）

◆あとかぎ◆