

! CASE 01 RESOLUTION CASE

働き方改革、始まる! 有休取得の義務化と対策

2019年4月1日から、年に5日間の有給休暇取得が義務化になりました。今回はこの件を掘り下げていこうと思います。

目的 the purpose

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、与えることとされています。しかし、取得率は毎年50%と低迷しており、更には正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い、というのが現状です。

そのような状況を打開するために、**年休取得を促進するため導入されることになったのが「指定義務」**です。

付与・取得のルール rule

対象者は雇用形態問わず有給休暇が10日付与されている労働者が対象となります。対象者にいつ有給休暇を取得したいかをヒアリングして、その意見を尊重して使用者が日にちを指定して5日間有給休暇を取得させる、というのが原則のルールとなります。

あくまでも**1年間に5日有給休暇を取得しなければならない**ので、すでに有給休暇を5日以上請求・取得している労働者は対象外となります。

運用例 Operation example

労働者の意見を尊重して有給休暇を取得させる、というのが原則ルールですが、**休日を減らし、計画的付与制度を活用することも可能**です。

実際にあった例と致しまして、会社の年間休日を110日から105日に変更し、5日間を有給休暇の計画的付与

に転換するという企業様がございました。年間休日は減ってしましますが、合計日数は従前通りとなり、全員に必ず5日間の有給休暇を取得させることができます。

しかしそうすると、**年間労働日数が増加し、時間給が下がり、残業単価が下がってしまうという問題が発生**してしまい、不利益変更になりかねません。そこで、「**残業単価の据え置き**」です。

残業代を計算する際、割増率を25%で計算されている企業様が多いと思いますが、実は25%を超えていけば何%にしてもよいのです。つまり上限は定められていないのです。

よって、残業単価が下がってしまうという問題点に関しては、代償措置として「**割増率の引き上げ=残業単価の据え置き**」で運用していけば法律上何も問題はございませんし、不利益変更ともならないのです。

私も一労働者として、有給休暇を取得しづらいと思う場面が実際にありますが、有給取得の義務化が施行されたことによって堂々と取得できますし、休日が多いと気持ちに余裕がでてきて、生産性が高まり、より仕事に打ち込めると思いました。

働き方改革法案が可決されて厳しい部分もあるかと存じますが、これを機に**会社側、労働者側がwin-winの関係**になれるよう見直してみたいはいかがでしょうか。



安部

お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先での相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F
営業時間 9:00~18:00 定休日 土日祝 (※休日対応は個別にご相談ください。)
FAX.03-3598-1827 <http://www.saga-sr.com>

TEL.03-5249-3326

yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp

労使相愛を実現する会

~伝説の社労士事務所と呼ばれたい~
社会保険労務士法人 佐賀事務所
TEL.03-5249-3326

2019 MAY 5月号 第10号

- 1 スタッフ満足なくして顧客満足は有り得ません
- 2 労基署が来た!その時どうする? 立ち入り調査対応と有休義務化対策
- 3 社長になるということ。社長であり続けるということ。
- 4 働き方改革、始まる! 有休取得の義務化と対策

発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

私の夢や理想の実現は、スタッフの力なしに成し遂げることが出来ません。

皆様、いつもお世話になっております。236day 断酒236日目(原稿執筆時点)。毎回導入文にしている「断酒メーター」は、1周年記念まで継続する予定。公を活用し、日の積み重ねを意識することで、「過ち」を犯さないようにしたいからです。

「断酒のデメリットは?」と弊所顧問医に尋ねて曰く、この質問をする断酒挑戦者の概ね8割が悉く失敗していくそう。なんともデンジャーですが、断酒開始以降、私自身よく聞かれる質問でもありますので、敢えて

禁断のQ&Aに挑戦!!



- Q. 割り勘で損してない?
A. 「私はケチな人間ではありませんので、それは一切気にしません」
- Q. 「お酒が付き合えないと、仕事の付き合いが減ってしまうのでは?」
A. 「昔から付き合いが悪く、誘われることが基より少ないです。お誘い頂いた時は、つまらない?と勘違いされたくないで、2次会・3次会まで喜んでお供するように心掛けています」
- Q. ストレス発散が出来ないのでは?
A. 「趣味の打撃特訓や早朝ランニングで十分発散出来ます。そもそも仕事上でストレスを感じる事が殆どありません。あなたは嘘を付いている? はい。唯一のストレスは自社のスタッフとの人間関係です。しかし、それも今は解消されました。😊」
- Q. あの美味しいお酒を飲まないなんて、人生大損しているのでは?
A. 「はい、仰る通り。人生大損してしまったと後悔すること頻りです」

北極に向け日本を発つまで2週間



北極に向け日本を発つまで2週間を切りました。装備や極寒環境対応へ万全を期す為、先の土日は日本一の豪雪地帯、青森県の酸ヶ湯温泉郷へ。ホテル出発時、万が一に備えてフロントの方に「18時までには帰らなかったら捜索をお願いします!」とお願い。怪訝そうな表情でしたが、命には代えられません、再度頭を下げました。雪深い奥山で6時間程、孤独にランニング。気温は-6℃で

したが、-40℃対応の北極装備では直ぐに汗ダク状態に。本番では凍傷の主要因が汗、気を付けないといけません。それにしても、雪道恐るべし。体力が吸い取られるようで、疲労感が半端ないです。しかし、柔術系格闘技で最強の一角を成す 그레이シー一族同様、佐賀一族もギブアップは許されません。必ずや完走メダルを日本に持ち帰ります。帰国予定は4/13ですが、氷の状態次第…。過去大会では、最長で3週間程順延。予定通りにレースが行われることを祈るばかりです。

部下に関心を寄せて目を掛け・手を掛ける重要性

経験上、固定観念でだした答えは往々にして役立たず。だからこそ顧客様と人事評価制度を創るサポート時には、固定観念は捨て、素直にその組織風土を感じて、解決すべき困り事に向き合うようにしています。

歴史学や物理学のような、体系化された「人財育成学」は存在しません。「人が人に拠って人となる!」。学問としての確立は未だなくても、人財育成にセオリー的な概念があるのは周知の事実。その司令塔となる管理者には、「あなたにとって、部下とはどんな存在ですか?」と問い掛けるようにしています。「**部下に関心を寄せて目を掛け・手を掛ける重要性**」を管理者に共感して貰うことが、人事評価制度導入を成功させる勘所になるからです。

スタッフ満足なくして顧客満足は有り得ません

管理者の手が上がらない時には、私がトップバッターとして発言。「私はスタッフを部下とは呼びません。私にとって、自社のスタッフは私の最大の顧客。私の夢や理想の実現は、スタッフの力なしに成し遂げることが出来ません。最大の顧客であるスタッフにとって、最大の満足とは何か? 私はシンプルに、『この事務所に入社して良かった!!』と思って貰えることだと考えています。スタッフ満足なくして顧客満足は有り得ませんから」と…。

今月も元気に飛ばして行きましょう!

佐賀豊





労基署が来た!

その時どうする?!

立ち入り調査対応と有休義務化対策

4月から、いよいよ働き方改革関連法が順次施行されます。そこで心配されるのが、労働基準監督署(以下、労基署)の立ち入り検査。事前予告があることもありますが、抜き打ちで突如訪問してくることも。

労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」を設置

厚労省は、平成30年4月1日から全国の労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」を設置。

労働条件の確保・改善を通じて、働き方改革の推進を図っていくとしています。チームは「労働時間相談・支援班」と「調査・指導班」の2つの班から成り、前者は主に中小企業様に向けた法令に関する知識や労務管理体制についての相談、支援。後者は任命を受けた監督官が、長時間労働を是正するための監督指導を実施、とのこと。

立ち入り調査が来る!?

上記のことから、例年より立ち入り検査が増えることが懸念されます。でも、慌てないで下さい。

令状がないものは全て任意調査です。監督署が「資料を預からせて」といっても、絶対にその場では渡さないで!「社労士に相談します」といって、その場はお帰りいただき、すぐ!社) 佐賀事務所にご連絡下さい。

欲しがる資料はコレ!

労基署は労働時間、労働条件、安全衛生の3つが守られているか、労災隠し、サービス残業の摘発等を目的としてやってきます。そのため、特に重要視される資料は「法定3帳簿」といわれる

- 1.労働者名簿
 - 2.賃金台帳
 - 3.出勤簿
- の3つです。

狙われやすい条件とは?

就業規則や36協定の届出をしていない、裁量労働制を導入している企業様が危険といわれています。一般的に「サービス残業が多い」といわれる飲食業、運送業、IT系もターゲットになりがちです。

11月は危険度アップ!

労基署もお役所。4月はアレ、5月はコレ、といった「通年の業務カレンダー」があります。では、立ち入り検査が増える月はいつ?といえば、ズバリ、11月!その理由は、各都道府県で定める「最低賃金」が更新されるのが10月だから。改正に対応しているか、確認にいくのです。

平成31年度の要注意項目は?

冒頭でもお伝えした通り、本年度は働き方改革施行

元年。4月から、年次有給休暇を社員に年5日以上、必ず取得させる「有休義務化」が、規模や従業員数に関わらず、全ての企業様に適用されます。人手不足に悩まされる企業様も多い現状、しかも罰金が未取得者一人につき30万円ともなれば、労基署としては”検査の狙い目”といえるでしょう。

パートさんも対象者です

この適用要件は、「使用者が与えなければならない有休の日数が、年間10日以上である労働者」。「週5日または30時間」以上勤務のパートさんは、正社員と同じ日数の有休が発生します。有休は未取得の場合次年度に繰り越しますので、扶養の範囲内で勤務しているパートさんでも、週4日で3年半、週3日で5年半以上勤務していれば対象となります。

役員さんも、要確認!

社内で役員と呼ばれる方の中にも、実は対象者がいるので要注意!簡単な見分け方は決算書。「給与所得」に含まれる人は、労働基準法9条で労働者に分類されるため、役職名に関わらず有給義務化の対象となります。「報酬」に含まれる方は残念ながら?適用除外です。

簡単!管理システムをご用意しています!

未取得者一人につき30万円の罰金は大きな負担です。でも、年度途中の採用や、パートさんの勤務状況等まで目を行き届かせるのもなかなかの負担。

そこで、社) 佐賀事務所では、**簡単管理システムをご用意しました。**この機会に是非!ご相談下さい。尚、顧問先様には無償でご提供致します!

林



会社を創る。社長になるということ。社長であり続けるということ。現在、最前線でご活躍中の社長様に、”経営者の使命”について伺いました。

会社を作って社長になる。

皆さんも働き始めると仕事を覚え、世の中の仕組みを理解すると「金持ちになりたい」「自由に仕事をしてみたい」という意欲にかられ、独立し会社を作り社長になるという結果になります。自分自身も給料を今よりも多く貰う、それにより幸せになれる。そして自分に自信があれば、仕事も今まで以上の結果を残すことが出来る。その気持ちが自分を強く駆り立て、邁進した結果、今の自分があると思います。



多かれ少なかれ、自分がお金という形で幸せを掴もうとする貪欲な気持ちがあり、「自分が幸せになりたい」その気持ちがなければ自分を、ましてや家族や社員を幸せにすることはできないと思います。社長が幸せを知らないのに、社員に幸せを教えることは出来るわけもなく、よほどの人でなければ自分より他人に幸せになって欲しい人はいない。給与を見ても、社長より社員のほうが給与が高い人をほとんど見たことがないように…。それが当たり前ののです。しかしその所まで来た後が、人生は大切なんだと思わないといけなと思います。



社長になった、会社が成長し自分も人並み以上の生活が出来た。人として幸せの意味も理解できた。

それも周りにいてくれた人のおかげだ、と。

次に何をすればよいか?そこからは先人の教えのなかで「人は衣食住足れば礼節を知る」との言葉通り、答えは会社を作るではなく”創る”です。礼節を知るための会社を…。

「会社は何のためにあるか」「社員のみんなとの共存とは」「会社で働く意味は」。

その答えを探し、理解するために会社を”創り”続けることが経営者の使命だと考えます。

働き方改革など、人が生きるための能力を向上させるチャンスを奪う政策もあるが、会社は、小学校で学んだ道徳を理解しながら生きるために、食べるために、寝るところを確保するために、着る服を得るために、大切な家族を養うためにお金を得る能力を鍛えるところであると考えます。そして道徳の中にあるように感謝の意味を理解出来る環境を作れる会社創りを目指していきたいと思ひます。



人に与えられた平等なものは一日24時間という時間だけです。”この24時間をどう生きるかが幸せを得る一歩だ、私は会社を創るために24時間を生きたい”と社員に告げます。

拓進設備工業株式会社 代表取締役 神谷 恭 社長

企業理念 「人・水・空気に感謝して」

業種	管工事業
資本金	3,000万円
創業	昭和60年11月16日
沿革	昭和59年10月 創業者 石原直規がサンワサービスを足立区綾瀬にて創業 昭和60年11月 社名を「拓進設備工業株式会社」と改称 平成26年 7月 ISO9001を取得(認証 MSA-QS-4153) 平成31年 3月 新社屋を竣工



■給排水衛生設備工事一式 ■空調換気設備工事一式 ■保温保冷断熱工事一式 ■電気工事一式
One-stop solution!個人のお客様から企業のお客様まで。給排水・空調換気・消火・電気・断熱工事は当社におまかせください。

本社所在地 〒121-0055 東京都足立区加平1-21-13 TEL 03-3629-0530 (代表) <http://www.takusinsetubi.co.jp>
株式会社 拓リフォームセンター 〒121-0055 東京都足立区加平1-21-13 TEL 03-6758-1390 (代表)