



### Happy New Year

本年が皆様にとりまして、幸せな年でありますようにお祈りします。

6日 小寒, 7日 七草, 14日 成人の日, 11日 鏡開き, 20日 大寒

### January 案内

- ① <賞与支払届> 届出はお済みでしょうか。
- ② 書類様式・計算の仕方が変わった年末調整は無事に済みましたか。
- ③ 子どもを認可保育所に預けて働く従業員は、居住地の市区町村に働いていることの証明である「就労証明書」を提出することが求められます。

会社は従業員の求めに応じて、定期的に就労証明書を発行しますが、昨年 10 月 1 日よりこの作成をマイナポータルで簡単に行うことができるようになっていました。就労証明書は保育所のある市区町村に提出しますが、その様式は市区町村ごとに異なっており、通常、従業員が白紙の様式を会社に提出したり、会社が各市区町村のホームページにアクセスして、白紙の様式をダウンロードしたりして、その様式

に手書きをすることで証明書の作成を行っています。

情報提供等記録表示 (やりとり履歴)	情報提供ネットワークシステムを通じた住民の情報のやり取りの記録を確認できる
自己情報表示 (あなたの情報)	行政機関などが持っている自分の特定個人情報が確認できる
お知らせ	行政機関などから個人に合ったきめ細やかなお知らせを確認できる
民間送達サービスとの連携	行政機関や民間企業等からのお知らせなどを民間の送達サービスを活用して受け取ることができる
子育てワンストップサービス	地方公共団体の子育てに関するサービスの検索やオンライン申請ができる
公金決済サービス	マイナポータルのお知らせを使い、ネットバンキング (ペイジー) やクレジットカードでの公金決済ができる
もっとつながる (外部サイト連携)	外部サイトを登録することで、マイナポータルから外部サイトへのログインが可能になります

**マイナポータル**とは、政府が運営するオンラインサービスです。マイナンバーで子育てに関する行政手続きがワンストップでできたり、行政機関からのお知らせを確認できたりします。マイナポータルで提供される具体的なサービスは左のとおりです。

※ (労使折半料率) 健康保険 **49.5** (愛知) / 1000、介護保険 **7.85** / 1000  
厚生年金保険 **91.5** / 1000 雇用保険 **3** / 1000 (建設業 **4** / 1000)

## 4. 名言名句

「あまり人生を重く見ず、捨て身になって何事も一心になすべし。」 福沢諭吉

## 3. 法改正等ワンポイント

### 年次有給休暇取得義務化 Q&A

労働基準法改正に関する Q & A の一部がパンフレットの中で公表されました。

#### [半日年休・時間単位年休の取り扱い]

Q 使用者が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか。また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年 5 日の年次有給休暇から控除することができますか。

A 時季指定に当たって、労働者の意見を聞いた際に、半日単位での年次有給休暇の取得の希望があった場合には、半日 (0.5 日) 単位で取得することとして差し支えありません。また、労働者自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、取得 1 回につき 0.5 日として、使用者が時季を指定すべき年 5 日の年次有給休暇から控除することができます。(※時間単位の年次有給休暇については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を 5 日から控除することはできません。)

### 【前年繰り越し分の対応(1)】

Q パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者であって、1年以内に付与される年次有給休暇の日数が10日未満の者について、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となっている場合、年5日確実に取得させる義務の対象となるのでしょうか。

A **対象とはなりません。**前年度から繰り越した年次有給休暇の日数は含まず、当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が10日以上である労働者が義務の対象となります。



### 【前年繰り越し分の対応(2)】

Q 前年度からの繰り越し分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

A 労働者が実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰り越し分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものであり、質問のような取扱いも可能です。

### 【特別休暇の取り扱い】

Q 法定の年次有給休暇に加えて、会社独自に法定外の有給の特別休暇を設けている場合には、その取得日数を5日から控除することはできますか。

A 法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇(たとえば、労働基準法第115条の時効が経過した後においても、取得の事由及び時季を限定せず、法定の年次有給休暇日数を引き続き取得可能としている場合のように、法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下同じ。)を取得した日数分については、控除することはできません。

なお、当該特別休暇について、今回の改正を契機に廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿わないものであるとともに、労働者と合意をすることなく就業規則を変更することにより特別休暇を年次有給休暇に振り替えた後の要件・効果が労働者にとって不利益と認められる場合は、就業規則の不利益変更法理に照らして合理的なものである必要があります。

### 【育児休業復帰者の取り扱い】

Q 年度の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があるのでしょうか。

A **年度の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得していただく必要**があります。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

## 4. 統計・情報

① 厚生労働省は、高度プロフェッショナル制度の運用ルールを盛り込んだ省令案と指針案をまとめた。対象者の年収は1,075万円以上、金融商品開発などの5業務を対象とし、企業側が出勤時間や仕事の具体的な指示をすることは原則禁止とする。また、企業は制度適用の際に1年ごとに本人の同意を得るのが適当と定めた。(12月27日)

② 政府は、改正入管法による新しい在留資格「特定技能」の詳細を決定した。来年4月からの5年間で約34万人を上限として外国人労働者を受け入れる方針。技能試験は4月から介護、宿泊、外食の3業種で実施し、残りの11業種は19年度中に始める。また、外国人との共生のための「総合的対応策」として、生活相談窓口を全国に100カ所設置する(12月25日)

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

**働き方改革元年** そう申し上げて良いと思います。また**新元号**となり、秋には**消費税10%**に上がる予定で、2019年は激動の年になるのではと想像します。「昭和」から「平成」になった時の光景や感覚は思い出せませんが、例年とは違う年となり、心引き締め、「**変革**」を自分に課するという気持ちです。それは多分5月に改まった時なのかもしれません。

プロ野球、中日ドラゴンズに**規律正しい文武両道の根拠選手が入団**、彼がプレーする姿が楽しみです今からワクワクします。きっと彼の入団で「**変革**」が起き、**強いドラゴンズ**が戻ってくるのが期待できる2019年。そして名古屋・東海エリアが盛り上がり活気づくことに期待です!

こちらも**はりきって**新たに1年間頑張ります。本年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。(S)