



YELL・Spirits 2019年3月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com
URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より
- YELL 働き方改革取り組みセミナー有給休暇編資料ご案内
- いよいよ始まる！年次有給休暇の取得義務化
- 健康保険の任意継続
- 社会保険料変更ご案内
- 働き方改革の本質を考える
- スタッフコラム

鎌倉です。

働き方改革関連法がいよいよ4月から施行されます。法改正自体は労働時間削減がその中心となっていますが、「働き方改革」の本質は、業務改善による“生産性向上”です。

生産性向上に取り組もうとすると、これまでの業務の在り方、サービスそのものや、業務フローなどを見直す場面が多くてきます。様々な改革を行うとき、あちらを改善したら、こちらに副作用がでる・・・、そうしたことの細かな調整、対話が必要になります。そうした中では、トップダウンでなく、職場内で意見を上げやすい風土づくりや、職場の課題を上手に拾いあげ、解決策までみんなで考えられる場をつくること、それを合意形成までもっていくこと、巻き込むこと、その時間を作ることがこれまで以上に大切になるように思います。

先日、知人に誘われ、横浜で開催された“デザインスプリント”（短時間での課題解決・合意形成を目指す手法のひとつ）というワークショップに参加する機会がありました。19 時開始の勉強会には多くの方が仕事を終えて駆けつけていました。そこでは、様々な企業の方が、答えのない課題に立ち向かって、どうやって解を見出していくか、どうやったら組織を変革できるか、メンバーを巻き込んでプロジェクトを進められるかということを学びにきていました。課題を交換し合い、他社の方のアドバイスに耳を傾ける姿もあちこちに見られました。内容もさることながら、こうした社員が職場にいてくれたら、職場は困難に当たっても改革を継続していくことができ、真の働き方改革、組織改革につながることは間違いありません。

現場の最前線にいる社員を社外に出す機会を増やすことで、視野を解放して思考の枠をはずしたり、自社を俯瞰して改善を考える場をつくったりすることがこれからはもっと大事になると感じます。時代の流れも速いので、教育は OJT(職場内訓練)を行うだけでなく、これから必要となるであろう役割、能力を想定して社外に出し、柔軟に対応できる人材をつくり、新しい風を入れることが、変化に対応する近道ではないかと思います。

さて、毎月 1 回開催させていただいている未来創造塾の来年度のスケジュールが決まりました！皆様の経営・変革のお役にたてますよう、魅力的な方々をお招きすることができました。ご参加の皆様方の交流のよりよい場になりますよう一同努めてまいります。年度初めにあたり年間会員の募集もご案内させていただきましたのでぜひ一読下さい。



YELLセミナー“有給休暇編”資料配布のご案内

エールでは働き方改革関連法への取り組みについて法改正対応や実務上必要な対応について顧問先企業様向けに継続的にセミナーを開催しています。2月7日および2月26日に弊社で開催した“年次有給休暇編”にて配布の資料をご希望の顧問先企業様にお送りします。ご希望の方は担当者までどうぞお気軽にお声掛けください。



いよいよ始まる!

年次有給休暇の取得義務化

働き方改革関連法の施行に伴い、2019年4月1日より **年10日以上**の年次有給休暇が付与される従業員について、**年5日の年休を確実に取得させることが義務**となります。

これまでもセミナー等でお伝えさせていただきましたが、準備はお済でしょうか？

働き方改革!



1. 会社による取得日の指定と就業規則の変更

これまで、年次有給休暇は“付与”は義務でも、会社が“消化”させる義務はなかったわけですが、これからは、年5日の年休取得ができていない社員がいれば、法違反となりますから、取らない方に取得させる対応が必要となります。(既に対象者が5日以上有給取得できている会社には不要です)

会社で有給休暇を計画的に付与する計画年休(※計画年休には労使協定締結が必要です)も考えられますが、もう少し柔軟な「**会社による取得日の時季指定**」という方法があります。

これは、従業員に取得を希望する時季を聞き、その希望を尊重しつつ取得日を指定し、5日を取得させる方法です。

従業員が自ら取得した日数や労使協定による計画的付与で取得した日数(いずれも取得する予定の日数を含む)は5日から差し引くことができます。

この“会社による時季指定”を行う際には、**就業規則に 時季指定の対象となる労働者の範囲や時季指定の方法などを記載する必要があります**。下記に条文例を挙げましたので、会社による時期指定を行う場合は、**事前に就業規則の変更**を行いましょう。



<会社による時季指定 就業規則条文例>

- 1 会社が付与した年次有給休暇が10日以上(前年度からの繰越し分を除く)ある者については、そのうちの5日分(時間単位年休を除く)については、基準日から1年以内に会社が時季を指定して取得した日数は、5日分から控除する。
- 2 会社は、前項の規定により、年次有給休暇の時季を定めるときは、その時季について当該従業員の意見を聞くものとし、当該意見を尊重するよう努めるものとする。
- 3 前項の意見聴取は、基準日から6ヶ月を経過した時点において、年休取得日数が5日に満たない者に対して行う。意見聴取の方法は、上司の面談とする。
- 4 前項にかかわらず、取得希望日に沿った時季指定が困難な時は、従業員と面談のうえ、時季を決定する。また、会社が時季指定した日に、年次有給休暇を付与することが困難な事情が生じたときは、従業員と面談のうえ、代替の日を決定する。
- 5 従業員は、原則として会社が時季指定した日を変更することはできない。ただし、やむを得ない事情があると会社が認めるときはその限りではない。この場合には、従業員と面談のうえ、代替の日を決定する。

<下記は任意です>

- 6 会社が時季指定した日が到来する前に、従業員自らが年次有給休暇を取得し、又は計画的付与が行われたときは、会社は、これらの日数分、当該時季指定した日を取り消すことができる。

2. 取得義務者の対象者

今回の取得義務化の対象者は、管理監督者やパートタイマーを含む年10日以上の年休が付与される従業員です。正社員に限らないことに注意が必要です。

また、年度途中で育児休業等から復帰した従業員も対象となるため、復帰後に5日間の年休を取得させる必要があります。(ただし、復帰した日によっては、年休を取得させることとなる残りの期間の労働日数が、会社が取得日の指定を行う必要のある年休の残日数より少なく、5日を取得させることが不可能であるような場合は対象になりません。)

3. 年5日の対象となる年休の単位

年休は、1日単位で取得することが原則ですが、半日単位、時間単位での取得も認められています。ただし、今回の取得義務化では、半日単位の年休は義務化の5日から差し引くことができますが、時間単位の年休については、差し引くことはできません。年休取得率を向上させるため、より柔軟に取得できる時間単位年休の導入を検討する場合は、この点を押さえておきましょう。

事例でみる“会社による時期指定”



田中さん、年休を取っていないようですね。最近仕事どう？
たまには心身のリフレッシュも必要だよ。

社長、ありがとうございます。今は年度末ですし、忙しい中、私が休むとまわりに迷惑がかかりますので…



年度末が明けたら一息つけそうかな？法律が変わってこれからは、社員全員が5日間の年休を必ずとることになるんだよ

えっ？そうなんですか！



そうだよ。我が社も働き方改革に取り組まなければね。
田中さん、いま手帳を開いてみて。
年休を取りたい希望日があれば教えてくれる？
課長にも業務の調整について相談しておくよ。



これなら田中さんも有給休暇が取得できますね。

今回の改正では、対象となる従業員に確実に5日の年休を取得させる必要があります。“会社による時期指定”を行う場合には就業規則に定めが必要です。違反(労働基準法)には、罰則規定があります。施行が4月に迫っていることから、対応に向けてお困りのことあるときには、当事務所までお気軽にご相談ください

健康保険の任意継続 (H31年度から基準変更)

健康保険の任意継続制度は、会社を退職したときなど健康保険の被保険者の資格を喪失したときに、一定の条件のもと、個人で継続して加入できる制度です。

今回、平成31年度から保険料の基準が変更になりました。あらためて任意継続について確認してみましょう。

1. 加入条件・加入方法

退職前の健康保険の加入期間が2ヶ月以上ある方が、**退職日の翌日から20日以内**に任意継続の手続きをする必要があります。(協会健保の場合、会社所在地でなく従業員の住所地の都道府県の協会健保が窓口となります。なお、健保組合加入企業の場合は加入していた健保組合にて手続きとなります。)

※手続き期間を1日でも過ぎると手続きできません。ご注意ください。

任意継続の手続き前に会社の資格喪失手続きが完了している必要があるため、退職日以後速やかに健康保険証を従業員より回収し提出してください。(健康保険証が変わります。)

2. 加入期間

原則として最長2年間加入することができます。但し、次の①～④に該当したとき以外は途中でやめることはできません。

- ① 就職して新たに被保険者の資格を取得したとき
- ② 保険料を納付期限までに納付しなかったとき
- ③ 75歳になったとき
- ④ 死亡したとき



協会健保神奈川の場合は任意継続の保険料の上限(標準報酬月額30万円の等級の保険料)は
※H31年4月分(4月納付分)～
1ヵ月あたり 29,730円
(40～64歳までの方は 34,920円)

3. 保険料について

◆保険料は全額自己負担です。本人分のみ扶養家族の保険料はかかりません。また保険料の納付方法は、毎月納付期限までにご本人が納付書で納めます。(前納や口座振替も選択可)

◆保険料を計算する基準は、次の①②のどちらか少ない額となります。

- ① 退職時の健康保険料・介護保険料の2倍の額(在職中に本人と会社で折半していた額を全額本人負担)。
- ② 前年の9月末における全被保険者の標準報酬月額の平均額を基準として定めた額。(H31年度は30万円の標準報酬にあがります。(H30年度までは28万円でした))

例えば、退職時の標準報酬月額が41万円の人の場合は、②の額の方が少ない為、②を基準として保険料が決定されます。

<メリット>

- 1. 退職時の給与が高い人は 国保よりも割安となることが多い
- 2. 扶養者が多い人は 国保よりも割安となることが多い



<デメリット>

- 1. 手続20日以内 最長2年まで
- 2. 滞納したら復活できない
- 3. 選択すると変更できない
- 4. 国保の方が安いこともある

※国民健康保険料は市区町村により計算方法が異なるため、住所地の市役所の国民健康保険係に確認するのが正確です

社会保険料率の変更

健康保険料率・介護保険料率について

全国健康保険協会の健康保険料率は、毎年3月分(4月納付分)から見直しがあり、今年も各都道府県の料率が決定しました。各都道府県によって保険料率の引上げ・引下げ・据え置きと対応が異なり、**神奈川県は引き下げ、東京は据え置き**となります。**介護保険料率は全国一律に1.57%→1.73%に引き上げ**られます。給与計算の際はご注意ください。

(%)

都道府県	平成31年2月分まで				平成31年3月分以降			
	介護保険該当しない		介護保険に該当する		介護保険該当しない		介護保険に該当する	
	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分
神奈川県	9.93	4.965	11.50	5.750	9.91	4.955	11.64	5.820
東京都	9.90	4.950	11.47	5.735	9.90	4.950	11.63	5.815

★健保組合加入の企業様は、各健康保険組合により異なりますので、ご加入の健康保険組合にご確認ください。厚生年金保険料率は18.3%(労使折半で9.15%ずつ)変更ありません。

雇用保険料率・労災保険料率について

雇用保険料率は据え置き。業種ごとの労災保険料率は、3年に一度改定されることとなっており、昨年平成30年4月1日に改正がありましたので、平成31年の改正はありません。

エールからのお願い

◆退社・扶養異動のご連絡のお願い

春は人の動きが多くなる季節です。入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。(健康保険証は弊社が手続してから発行まで2週間ほどかかります。)また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご送付下さい。(お手続きに委任状が必要となることがあります。詳細は担当者までご相談ください。)

また、被扶養者の異動手続きには、マイナンバーが必要ですのでご提出いただいていない場合には、必ずご提出ください。

◆昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更(人事制度改定、時給→月給 など)・諸手当(通勤手当含む)変更・役員報酬変更等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。ご連絡がないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

◆賃金台帳送付のお願い

労働保険の年度更新準備のため、3月支給分が確定しましたら、賃金台帳を弊社までお願い申し上げます。

働き方改革の本質を考える

3月開催の未来創造塾でおおくり
します。ご参加ください！
同封のチラシをご覧ください。

4月から働き方改革関連法が順次施行されます。法改正対応等に追われ、「働き方改革」＝負担と感じられることも多いのではないのでしょうか。本来の働き方改革の意義は、生産性向上や多様な人材が働きやすい環境整備にあるのですが、実際に弊社でもお客様より次のようなお声をいただきます。

中小企業を感じる生産性向上・コミュニケーション活性化への課題

- ・コミュニケーションをとろうとイベントを開くが盛り上がらない
- ・高年齢が多く、参加者が集まらない
- ・コミュニケーションを積極的にとる気がないように見える
- ・業務量が従業員によってばらつきがある(連携がとれていない)
- ・世代間ギャップを感じている
- ・若い人はコミュニケーションを求めている？若手は仕事にやりがいを求めているのかも



「働き方改革～思考を解き放つ働き方の模索～」

講師:株式会社スノーピークビジネスソリューションズ

取締役 藤本 洋介氏

日時:3月14日(木)16時～18時

★18時から懇親会を予定しております。講師の藤本様に、貴社のお悩みを直接ご相談いただけます！



お問い合わせは、担当者
または遊佐、天方まで
お気軽にどうぞ！！

スタッフコラム

今月のコラムは“熱い心を秘めたお兄ちゃん的”な可児が担当します！



3月といえば卒業のシーズンですね。

みなさんは「卒業」と聞いて、何を思い出されますでしょうか。

卒業といえば、先日、“乃木坂46”というアイドルグループから、モデルでも活躍している人気メンバー西野七瀬さんが卒業されたことがニュースで流れていました。

このグループは結成して7年、2017年・2018年と2年連続で日本レコード大賞を受賞するほど人気のあるグループです。そんな中で、なぜ辞めたのか理由はわかりませんが

「卒業は寂しいが、引き留めて羽ばたいていくメンバーの足を引っ張ってはいけない」

「世代交代もあり、変わろうとしているのに、自分たちが留まっていたはいけない」

という同じグループのメンバーのコメントを聞き、仕事でも同じかなあと感じました。

退職を決めた方を引き止めたいという気持ちはありますが、一方では新たな道に踏み出すと決めた人に対しては、相手の気持ちを尊重することも大切なんですよ。そしてそこから組織が新たに動くことにもつながる。

メンバーの退職や変化に伴い、仕事の進め方や仕事そのものの変化も求められます。今まで通りのやり方に固執しているだけでは苦しくもなりますが、反対にこれまでのやり方を改善するチャンスでもあります。ほかのメンバーに活躍のチャンスも生まれるかもしれない。時代が変化するスピードも加速していますので、最善の決断を下すスピードも求められる中、見直したり、改革のきっかけになるかもしれません。

どんな状況でも、「自身が今後どうなりたいのか」「どのような働き方をしたいのか」「何を求められているか」を考えながら、常に最善を尽くせるようでありたいと思いました。