

# Office News

## January.2019

社会保険労務士ハセガワ事務所



### トピックス

## 同一労働同一賃金ガイドラインが正式に決定

平成 30 年 12 月 28 日に「同一労働同一賃金ガイドライン（正式名称は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）」が官報に公布されました。

同時に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令（平成 30 年厚生労働省令第 153 号）」も官報に公布されました。

これらはいずれも、働き方改革関連法の同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の施行期日である「2020 年 4 月 1 日（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は 2021 年 4 月 1 日）」にあわせて施行・適用されます。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、案の段階から注目を集めていましたが、このたび正式に内容が確定しましたので、今一度内容の確認が必要です。

厚生労働省から、概要、本文、さらには Q & A を紹介したコンテンツページが公表されています。以下の URL よりご覧ください。

#### <同一労働同一賃金ガイドライン>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

#### <関係省令>

<https://kanpou.npb.go.jp/20181228/20181228g00291/20181228g002910052f.html>



## 労務相談 Q & A



シロクマ  
人事部長

パンダ先生、新年明けましておめでとうございます。今年も引き続きよろしくお願いいたします。

働き方改革により今年 4 月から従業員に対して年休を（年次有給休暇）を 5 日以上取得させなければならないと聞きました。弊社は年休取得率が低く、平均すると年間 5 日も取得できていませんが、今後の対応について教えてください。



パンダ  
社労士

シロクマ部長、明けましておめでとうございます。本年もお世話になりますがどうぞよろしくお願いいたします。

ご認識の通り今年の 4 月から、年 10 日以上年休を与えている従業員には、年 5 日以上年休を取得させなければならない制度がスタートします。

全ての業種・規模の企業において対応しなければならない制度で、違反した場合の罰則も用意されています。

対応の 1 つとして、事前に会社が従業員に対し、年休取得日を指定する方法（年休の計画的付与）があります。もし、会社が指定した日に従業員が年休を取得せず、結果的に年 5 日の年休を取得できなかった場合は、法違反として取り扱う、というのが厚生労働省の見解です。

しかしながら、このような場合に直ちに罰則適用というのではあまりにも厳しいため、労働基準監督は監督指導を丁寧に行い、改善を図っていく方針のようです。

まずは、年休を取得しやすい職場を作っていくことが重要ですが、それでも年休を取得しない従業員がいる場合には、会社側が法違反を問われることも含め制度の説明を行い、年休取得に納得してもらうようにしましょう。



## 今月の実務スケジュール

- 税務署へ法定調書の提出
- 市町村へ給与支払い報告書の提出
- 固定資産税の償却資産に関する申告
- 関係官庁・取引先への年始あいさつ
- 年賀状の返礼



## 連絡先

- ◆所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町 43-2  
★京阪本線「牧野」駅から徒歩 10 分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com