



人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっととWORK

2018.July
Vol.28

湖の 今紺青に 炎天下

今月の特集

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

ついに成立！働き方改革関連法

今月の特集 ついに成立！働き方改革関連法

平成30年の通常国会において、最重要法案として位置づけられた働き方改革関連法が、遂に成立しました。今回の改正には、時間外労働の上限規制など、企業の労務管理に大きなインパクトを与える内容が含まれています。そこで、改正法の施行スケジュールと企業に求められる取組みを確認しておきましょう。

情報BOX

雇用保険の基本手当日額が変更になります

～平成30年8月1日から～

賃金日額・基本手当日額の変更について

雇用保険では、勤務先の「賃金日額」に基づいて「基本手当日額」を算定しています。賃金日額については上記のとおり変更されています。賃金は、毎月勤労統計の平均定期給与額の増減に連動して、毎年1月1日現在の水準を定めます。今回の改正では、平成30年度については、平成29年度の平均給与額が平成28年度と比べて約0.57%上昇したことに伴い、以下のとおりの引上げが実施されます。

情報BOX 雇用保険の基本手当日額が変更になります

雇用保険の基本手当の算定基礎となる賃金日額の範囲等については、毎月勤労統計の平均定期給与額の上昇、または低下した比率に応じて、毎年自動変更されています。平成30年度については、平成29年度の平均給与額が平成28年度と比べて約0.57%上昇したことに伴い、以下のとおりの引上げが実施されます。

エキスパートコラム



ミドルマネージャーが
業績を左右する

エキスパートコラム ミドルマネージャーが業績を左右する

今回は、管理職・マネージャーの果たすべき役割について考えてみましょう。管理職・マネージャーは、「企業等の組織において、1人以上の部下を持ち、チームを管理する者」と定義され、経営層よりも現場に近い、いわゆるミドルマネージャーを指します。

MRパートナーズNOW MRパートナーズのアミーバ経営

我社では、京セラコミュニケーションシステム社のコンサルティングを受けながら、アミーバ経営を導入しています。先月、導入企業の体験発表会が行われ、営業部リーダーの久嶋卓と経営管理部リーダー小林茜がそれぞれの体験を発表してきました。



事業主の皆さまへ

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

今月の特集

ついに成立！ 働き方改革関連法

働き方改革関連法とは

文：MRパートナーズ 猶木 貴彦

今回成立した働き方改革関連法は、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法など8つの法律を一つにまとめた法律の総称です。主な改正項目は下表1のとおりです。この中から主要な実施項目と施行日のスケジュールは下表2のようになります。中小企業においては、一部の改正内容の施行日が大企業よりも1年遅れとなるものがあることから、まずは施行日を確認し、対応を検討しましょう。

実務に影響を及ぼす改正内容

今回の改正内容のうち、実務で特に影響が大きいとされるものに、「**時間外労働の上限規制の導入**」があります。これに関して、次の3つの改正が実施されます。

- ① 時間外労働の上限については、月45時間、年360時間（1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間、年320時間）の限度時間以内とする（現在の告示事項を法律上の義務とする）。
- ② 特別条項を締結する場合においても、上回ることができない年間の時間外労働時間を1年720時間とする。
- ③ ②の1年720時間以内において、時間外労働時間を単月では100時間未満、2～6ヶ月平均では80時間以内（いずれも法定休日労働を含む）とする。

これにより、1年のうち、少なくとも6ヶ月については時間外労働を月45時間以内に収めなければ**直ちに法律違反**となります。そのため、慢性的に時間外労働が月45時間を超えている場合は、時間外労働の削減に向けた取組みをスタートさせましょう。

その他、「**年次有給休暇（年休）5日の取得義務化**」については、付与日から1年の間に最低5日の年休を取得することが求められます。従業員の中には年休を1日も取得しない人や取得できない人がいる企業も見られることから、まずは年休を取得しやすい雰囲気をつくる、会社で計画的付与を実施するなど、取得に向けた環境づくりが求められます。

（表1）働き方改革関連法案における主な改正項目

改正する法律	主な改正項目	施行
労働基準法	時間外労働の上限新設	2019年4月
	「高度プロフェッショナル制度」の創設	
	裁量労働制の対象業務拡大	
	年次有給休暇の確実な取得	
	時間外労働（月60時間超）の割増賃金率引上げ（中小企業）	
労働契約法ほか	「同一労働同一賃金制度」の導入	2019年4月*
労働時間等設定改善法	勤務間インターバルの努力義務化	
労働安全衛生法	研究開発業に対する長時間労働面接の義務化	2019年4月
	産業医・産業保健機能の強化	
雇用対策法	国による働き方改革推進の基本方針の策定を明記	公布日

*中小企業は2020年4月施行

（法案要綱を基に作成）

（表2）主要な実施項目と施行日のスケジュール

実施項目	2019/4	2020/4	2021/4	2022/4	2023/4	2024/4
時間外労働の上限規制の導入	大企業	●	→	→	→	→
	中小企業		●	→	→	→
年次有給休暇5日の取得義務化	共通	●	→	→	→	→
フレックスタイム制度の見直し	共通	●	→	→	→	→
高度プロフェッショナル制度の創設	共通	●	→	→	→	→
医師面接制度の見直し/労働時間の把握強化	共通	●	→	→	→	→
月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ	中小企業				●	→
上限規制の適用猶予/除外の事業・業務見直し	共通					●
勤務間インターバル制度の導入（努力義務）	共通	●	→	→	→	→
同一労働同一賃金への対応	大企業		●	→	→	→
	中小企業			●	→	→

情報BOX

平成30年8月1日から 雇用保険の基本手当日額が変更になります

雇用保険の基本手当の算定基礎となる賃金日額の範囲等については、毎月勤労統計の平均定期給与額の上昇、または低下した比率に応じて毎年自動変更されています。平成30年度については、平成29年度の平均給与額が平成28年度と比べて約0.57%上昇したことに伴い、以下のとおりの引上げが実施されます。

①基本手当の日額の算定の基礎となる賃金日額の範囲等の引上げ

最高額：受給資格に係る離職の日における年齢に応じ次のとおり

60歳以上65歳未満：7,042円 → 7,083円

45歳以上60歳未満：8,205円 → 8,250円

30歳以上45歳未満：7,455円 → 7,495円

30歳未満：6,710円 → 6,750円

最低額 年齢に関係なく：1,976円 → 1,984円

②失業期間中に自己の労働による収入がある場合の基本手当の減額の算定に係る控除額の引上げ

1,287円→1,294円

③高年齢雇用継続給付の算定に係る支給限度額の引上げ

357,864円→359,899円



文：市来 貴
(社会保険労務士・中小企業診断士)

エキスパートコラム

ミドルマネージャーが業績を左右する

今回は、管理職・マネージャーの果たすべき役割について考えてみましょう。

管理職・マネージャーは、「**企業等の組織において、1人以上の部下を持ち、チームを管理する者**」と定義され、経営層よりも現場に近い、いわゆるミドルマネージャーを指します。ミドルマネージャーの主な役割は、以下の5つです。

1. 経営理念や方針とチームの目標を共有・浸透させる
2. 戦略を策定・実行し、問題解決しながら目標を達成する
3. 部下のモチベーションを上げる
4. 部下を育成し評価する
5. リスクを迅速かつ適切に処理する

この中でも、特に、1と2は最大のミッションと考えます。

みなさまの会社のミドルマネージャーは、この5つの役割を果たしていますか？役割を果たしているのであれば、会社は円滑に回って、業績も上がっていることでしょう。

会社の方向性を決定するのはトップですが、それを実現するために戦略策定し、実行していくのは組織であり、その組織をマネジメントするのはミドルマネージャーです。つまり、業績を左右する重要なキーマンがミドルマネージャーであると言えます。

ただ、多くの企業のミドルマネージャーは、体系的なマネージャー教育を受けたことがなく、プレーヤーとしての実績を持ってマネージャーを務めているのが実情ではないでしょうか。もちろんそれが悪いわけではありません。しかし、マネージャーは**プレーヤーとは違う意識や知識、スキルが求められる**のも事実です。

今後、少子高齢化や外国人雇用が進み、さらにマネージャーに求められる知識、スキルは大きくなり変化もしていきます。過去の延長線上に将来はないとも言えます。であるならば、過去の実績やスキルのみには依存するのではなく、新しい知識やスキル、マインドセットを身につけていく必要性が高くなります。ぜひ、経営者や人事担当の方は、そういった点を踏まえて、ミドルマネージャー教育に力を入れていただきたいと思います。これからの時代の変化に対応するマネージャーを育成することを経営課題の1つとして真剣に考えてみてはいかがでしょうか。そうすれば必ずや業績向上や従業員のモチベーション向上などにつながり、シアワセ職場に1歩近づくことでしょう。

次回は、ミドルマネージャーの5つの役割についてもう少し掘り下げて皆様の参考にしていただこうと思います。

MRパートナーズ NOW

MRパートナーズのアメーバ経営

＜社会保険労務士法人MRパートナーズ＞
＜所 属：営業部リーダー＞
＜氏 名：久嶋 卓＞



我社では、京セラコミュニケーションシステム社のコンサルティングを受けながら、アメーバ経営を導入しています。先月、導入企業の体験発表会が行われ、営業部リーダーの久嶋卓と経営管理部リーダー小林茜がそれぞれの体験を発表してきました。まだまだ、課題の多い組織ですが、少しずつ良くなっていることを実感しています。アメーバ経営は人材育成の仕組みと捉え、これからも実践し続けていきます。



お仕事備忘録（7月）

1. 労働者死傷病（軽度）報告の提出

従業員が業務上の事故・疾病で1～3日休業した場合は、四半期ごとにまとめて所轄の労働基準監督署に届け出ます。7月末までに4月から6月分の報告を行います。休業が4日以上になった場合はその都度報告しなければいけません。

2. 健康保険・厚生年金の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出

7月1日現在の従業員（提出すべき被保険者全員）の4～6月の報酬月額を「算定基礎届」により提出します。今年の提出期間は、7月1日から7月10日までです。

3. 夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する場合は、事前に取引先に日程の通知をすると同時に、先方の休暇の有無（ある場合は日程）の把握をしておきましょう。

また、社内全体で一斉に休暇を取る場合は、主に次の対策をとっておきましょう。

- ◆防犯・防火対策 → 専門業者に依頼するのか、社内で当番を組むのか等の対策をしましょう。
- ◆郵便など配達物の扱い → 郵便局には休暇中の郵便物の配達を休止し、休暇明けに一括で受け取ることができるサービスがあります。最寄りの郵便局へ問い合わせてみましょう。
- ◆休暇中に出勤する社員の把握
- ◆社員の休暇中の連絡先の把握 → 緊急連絡に備えておきましょう。

編集後記♪

6月度MIPは、渡邊めぐみさんが受賞しました。

【受賞理由】

入社半年でも積極的に業務に取り組み、失敗を学びに変えて大きく成長している姿が評価されました。

