



2018.oct.  
Vol.31

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

# ねっ と WORK

井の頭池の生きもの

橋見えて 暮れかかる也 秋の空

## 特集 働き方改革

2019

有給休暇取得義務化はここに気をつけて！

## 特集 働き方改革

### 有給休暇取得義務化はここに気をつけて！

2018年6月29日に成立した働き方改革関連法のうち、2019年4月から施行されるものの一つが「**年次有給休暇の取得義務化**」です。実際に運用する上での注意ポイントを見ていきましょう。

## 情報BOX

| 項目 | 内容                    |
|----|-----------------------|
| 1  | 協会けんぽの被扶養者認定が厳格化されました |
| 2  | 特定労働者と扶養親族が確認できる書類    |
| 3  | 健康保険に扶養認定を受けるための書類    |

### 情報BOX 協会けんぽの被扶養者認定が厳格化されました

健康保険では、一定の要件を満たした被保険者の家族も被扶養者として保険給付を受けることができます。被扶養者となるためには、協会けんぽに「健康保険被扶養者（異動）届」（以下、「異動届」という）を届け出ることになりますが、2018年10月1日から、被扶養者の認定事務が変更となり、異動届に添付する書類が変わりました。

## 労務相談Q&A

うちの会社では、新入社員が入ると、歓迎会の余興で特技を披露してもらうのだが、それってパワハラかい？



### 労務相談Q&A 新人歓迎会で特技を披露させるのはパワハラ!?

うちの会社では、新入社員が入ると、歓迎会の余興で特技を披露してもらうのだが、それってパワハラかい？

MRパートナーズ NOW  
第4期がスタートしました！

### MRパートナーズNOW 第4期がスタートしました！

この10月から第4期に入りました。今期の目標は、お客様へのサービス向上です。「お客様が驚く圧倒的なスピードで対応する」、「お客様を身内同然に対応する」この2つのスローガンを掲げ、全スタッフ一丸となって取り組んでまいります。



# 特集 働き方改革

# 2019

# 有給休暇取得義務化はここに気をつけて！

文：久嶋 卓  
(社会保険労務士)

2018年6月29日に成立した働き方改革関連法のうち、2019年4月から施行されるものの一つが「**年次有給休暇の取得義務化**」です。実際に運用する上での注意ポイントを見ていきましょう。

## 1. 運用上のポイント

これまで年次有給休暇は、就業規則の定めに従って個人別に付与し、取得した日数と残日数を管理するという運用でよかったのですが、取得義務化によって、今後は、以下の運用が求められます。

- ① 年次有給休暇が10日以上付与される労働者を把握する。
- ② 上記対象者ごとに、付与日から1年以内に5日以上の取得ができるか管理する。
- ③ 5日に満たない場合は、時季を指定して取得させる。
- ④ 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保管する。

把握すべき労働者は管理職やパートなども含めて行わなければなりません。そして時季を指定する場合は、あくまで労働者の希望を尊重しなければなりません。

## 2. シンプルな運用のために

年次有給休暇の取得義務化を実務上でシンプルにするため、計画的付与の導入や年次有給休暇の付与日を統一化（斉一的取り扱い）などの運用ルールを導入する会社が増えると思いますが、特に付与日を統一化した時に発生する注意すべき特例の一部をご紹介します。

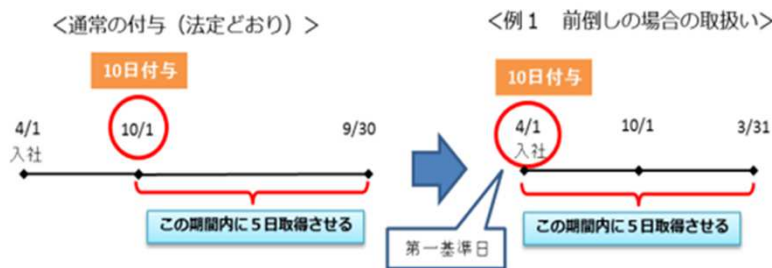
運用ルールを変更しても、個別の日数管理は煩雑なままです。1人1人の年次有給休暇の付与日、取得日数、残日数を管理して記録に残す必要がありますので、正確に運用するためには、アナログ管理ではなく勤怠システム導入などによる管理がオススメです。

今回の年次有給休暇の取得義務化は、ある意味で業務効率化のチャンスです。仕事を個人ではなくチームで行い、個人が不在でも業務が回るように取り組むことで、業務の見える化、属人化の防止に繋がります。是非前向きに取り組みましょう。

### 【ケース1】

10日以上有給休暇を法定（入社6か月後）より前倒しで付与する場合

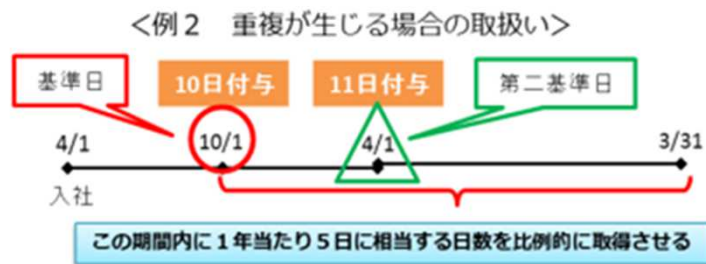
⇒実際に付与した日から1年以内に5日取得させる。



### 【ケース2】

法定通り（入社後6ヵ月経過時点）10日以上有給休暇を付与し、その後1年以内の一斉付与日に新たに10日以上有給休暇を付与する場合

⇒履行期間（基準日～第二基準日の1年経過日までの期間）の月数を12で除した数に5を乗じた日数を、当該履行期間中に取得させる。



## 情報BOX 協会けんぽの被扶養者認定が厳格化されました

健康保険では一定の要件を満たした被保険者の家族も被扶養者として保険給付を受けることができます。被扶養者となるためには、協会けんぽ加入企業の場合、健保に「健康保険被扶養者（異動）届」（以下、「異動届」という）を届け出ることになりますが、2018年10月1日から被扶養者の認定事務が変更となり、異動届に添付する書類が変わりました。

日本国内に住む家族を被扶養者として認定する際の身分関係と生計維持関係の確認について、これまで行われていた申立てのみによる認定ではなく、**証明書類に基づく認定**が行われることになりました。具体的には、届出に際して右表に示す書類の添付が必要になります。ただし、右表にもあるように一定の要件を満たした場合には、書類の添付を省略することができます。

|   | 添付書類  | 目的    | 添付の省略ができる場合   |
|---|---|-------|---|
| 1 | 次のいずれか<br>・戸籍謄本または戸籍抄本<br>・住民票の写し※1<br>(提出日から90日以内に発行されたもの) | 続柄の確認 | 次のいずれにも該当するとき<br>・被保険者と扶養認定を受ける人双方のマイナンバーが届書に記載されていること<br>・左記書類により、扶養認定を受ける人の続柄が届書の記載と相違ないことを確認した旨を、事業主が届書に記載していること |
| 2 | 年間収入が「130万円（一定の場合は180万円）未満」であることを確認できる課税証明書等の書類             | 収入の確認 | ・扶養認定を受ける人が、所得税法上の控除対象の配偶者または扶養家族であることを確認した旨を、事業主が届書に記載しているとき※2<br>・16歳未満のとき  |
| 3 | 仕送りの事実と仕送額が確認できる書類<br>・振込の場合…預金通帳等の写し<br>・送金の場合…現金書留の控え（写し） |       | ・16歳未満のとき<br>・16歳以上の学生のとき   |

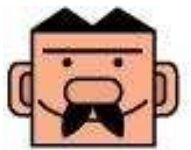
※1 被保険者と扶養認定を受ける人が同居していて、被保険者が世帯主である場合に限り。

※2 遺族年金、失業給付等の非課税対象の収入がある場合は、受取金額の確認ができる通知書等のコピーの添付が必要。

従業員が入社するときには、家族のものも含めマイナンバーの回収を行い、住民票の写しを提出書類として求めている会社は多くあるかと思います。また、健康保険の被扶養者は、所得税法上の控除対象の配偶者または扶養家族となっていることが多く、添付書類が必要な対象者は限られると考えますが、確実に確認をするようにしましょう。

## 【新企画】労務相談Q&A 新人歓迎会で特技を披露させるのはパワハラ!?

うちの会社では、新入社員が入ると、歓迎会の余興で特技を披露してもらうのだが、それってパワハラかい？



最近パワハラを恐れて、部下に指示を出すのを遠慮してしまう上司が増えているようですね。

パワハラは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」（H24.基発0910第3号）と定義されています。

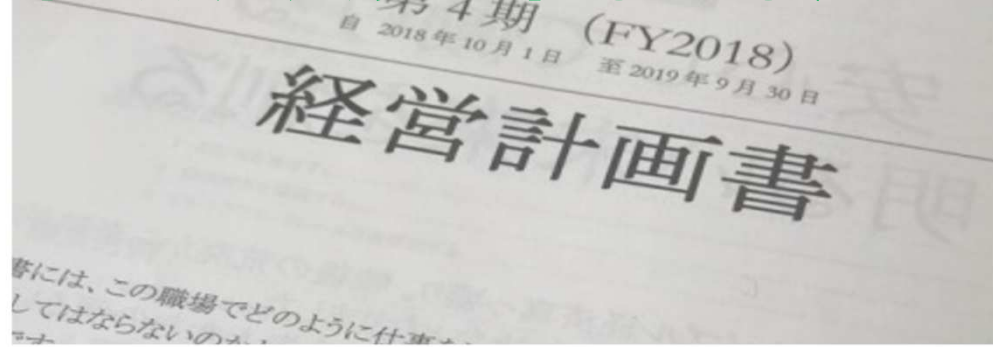
特技を披露することが、社員にとって精神的・身体的苦痛になるのであれば、パワハラと言われてしまいますね。ただ、仲間の前で自分の得意なことを披露することを嫌がる人は、職場への適応性や協調性に課題があるかもしれません。別の形で指導が必要でしょう。特技を披露することの意義と目的をちゃんと説明し、本人から進んでやってもらえるようにしたいですね。





MRパートナーズ NOW

# 第4期がスタートしました！



この10月から第4期に入りました。今期の目標は、お客様へのサービス向上です。

「お客様が驚く圧倒的なスピードで対応する」

「お客様を身内同然に対応する」

この2つのスローガンを掲げ、全スタッフ一丸となって取り組んでまいります。これからもますます皆様に喜んでいただけるよう精進してまいります。今期もよろしくお願いいたします。

## 【緊急告知】

MRセミナー開催します！

テーマ：

「働き方改革関連法のポイントと実務対応」

日時：10/29（月）

16:00~17:30

場所：弊社セミナールーム

※顧問先様限定

先着10名様（1社1名様）

メール等でお申し込みください。（担当：照井）

## お仕事備忘録（10月）

### 1. 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります

今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる月日が異なっていますので、金額および発効年月日を確認しておきましょう。ちなみに、東京都は985円、神奈川県は983円、埼玉県が898円、いずれも10月1日発効です。

### 2. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除

定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

### 3. 随時改定にも報酬の年間平均額を用いた算定方式が利用可能に

今月より、従来定時決定のみで利用できた報酬の年間平均額を用いた算定方式が、随時改定でも利用できるようになります。主に、定期昇給月以後の3ヶ月間が繁忙期にあたる場合が該当することが想定され、その繁忙期が業務の性質上例年発生する場合に該当となります。従業員本人が制度を利用することに同意し、要件に該当すれば、昇降給月以後3ヶ月間の平均ではなく、年間平均額を用いて標準報酬月額が決定されます。

### 4. 年次有給休暇の付与

4月入社の新入社員の年次有給休暇は通常10月より付与されますので、忘れずに新入社員の年次有給休暇管理を開始しましょう。

## 編集後記♪

9月度MIPは、MRイチのフットワークを誇る北村君でした。

### 【受賞理由】

持ち前のフットワークを活かし、急なお問い合わせにも即対応。お客様の感動を呼び契約をいただきました。困っている人のもとに真っ先に駆けつける、消防士みたいな男です。

