

# News Letter

## 2018 年 4 月

成長のとなりを走り続けます

## 三崎経営労務事務所

〒146-0085 東京都大田区久が原 6-7-16

TEL 03 - 3754 - 6424

Mail info@misaki-jim.com

### 今月のコンテンツ

1. みさきコラム
2. プチ情報～春の全国安全運動～
3. **New !**【労務相談Q&A】 繁忙期の年次有給休暇の申請について
4. 健康保険・介護保険の保険料が変わります
5. 手当等を活用して、従業員に会社の近くに住んでもらう試み
6. スタッフコラム



### ◆◆ みさきコラム ◆◆

今年は桜の開花が例年より9日程度早いようです。お花見のチャンスを逃さないよう、晴れた日にはできるだけ外を歩いて、少しでも桜を楽しむ時間を持ちたいですね。

先日法人会からの依頼で「社会保険・労働保険の手続き、給与計算についての基礎セミナー」ということで講師を務めさせていただきました。最後に「無期転換ルールへの備え」ということで、この4月から対象となる有期契約社員がいますよ、ということをアナウンスさせていただきましたが、多くの受講者がこの法改正について周知しておらず、特に何も対策をしていないようでした。会社が何も準備していなくても、同じ会社で1回以上有期契約更新していて、5年が経過する方には無期転換権が発生してしまいます。契約社員から無期転換申し込みがあっても驚かないよう、そして「ダメですよ」という回答がされないよう、最低限の知識を有しておいていただきたいと思います。無期転換ルールについては、弊所顧問先様には個別にご案内しておりますが、厚労省のサイト「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」にも大変詳しく解説されていますので、十分にご存じない方は、ぜひ確認してみてください。

また、疑問に思うことなどありましたら、お気軽に三崎事務所までお問合せください。

三崎



### プチ情報 ～春の全国安全運動～

4月6日(金)から15日(日)までの10日間は春の全国交通安全運動の期間です。今年のスローガンは「春風に 一緒にのせよう ゆとりとマナー」。運動の基本方針の一つに自転車の安全利用の推進がありますので、自転車安全利用五則をご紹介します。(警察庁HPより)

#### ①自転車は、車道が原則、歩道は例外

道路交通法上、自転車は軽車両と位置付けられています。歩道と車道の区別があるところは車道通行が原則です。

#### ②車道は左側を通行

自転車は、道路の左端に寄って通行しなければなりません。

#### ③歩道は歩行者優先で、車道寄りを徐行

歩道では、すぐに停止できる速度で、歩行者の通行を妨げる場合は一時停止しなければなりません。

#### ④安全ルールを守る

・飲酒運転は禁止 ・二人乗りは禁止 ・並進は禁止

・夜間はライトを点灯 ・信号を守る

・交差点での一時停止と安全確認

#### ⑤子どもはヘルメットを着用

児童・幼児の保護者は、児童・幼児に乗車用のヘルメットをかぶらせるようにしましょう。

自転車と歩行者の事故では高額賠償を負うケースもあり、自転車の損害賠償保険加入を義務化する自治体も増えています。自転車に乗るときは、ルールを守り、安全な運転を心がけましょう。また、車の運転者や歩行者も自転車のルールを知って、お互いを思いやり安全を心がけましょう。



## 【労務相談 Q&A】繁忙期の年次有給休暇の申請について



従業員から繁忙期に年次有給休暇(以下、年休)を取得したい旨の申請がありました。会社として当日は重要な会議があり、当該従業員の出勤は必要であると考え、年休を認めたくありません。年休取得を避けるよう説得していますが、折り合いがつかない場合、何かよい解決方法はないでしょうか？



年次有給休暇の権利(年休権)は、労働者が雇い入れ日から6カ月間継続勤務し(その後については6カ月経過後から起算した継続勤務1年ごと)、全労働日の8割以上の勤務により当然発生します。そして、発生した年休権は、「労働者の請求する時季」に付与しなければなりません(労基法 39 条)。ただし、使用者は、労働者の年休の時季指定に対し、「事業の正常な運営を妨げる場合」には、時季変更権を行使することができます(労基法 39 条 5 項ただし書き)。

ご質問のケースでは、会社が時季変更権を行使したい場合、当該従業員の年休取得が「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かが問題となります。過去の判例によると、この「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、企業の規模、年休取得者の職場における配置、担当する作業内容・性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易度、同時季における休暇請求者の人数等の諸般の事情を考慮して判断されます。つまり、勤務割を変更して代替勤務者を配置することが客観的に可能な状況にある場合は、時季変更権は行使できないでしょう。重要会議など当該従業員が会議に出席することが事業運営上不可欠であり、当該従業員の代替要員の確保が困難であるなどといった事情が客観的に認められれば、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するものとして、時季変更権行使の必要性が認められる場合があるかもしれませんが、まずは、労働者の年休権行使に対する使用者の配慮として、できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう、状況に応じて、代替要員の確保やスケジュールを調整するのがよいでしょう。なお、大きなプロジェクトの発足期に長期間の連続年次有給休暇の請求があった場合には、状況に応じた配慮をしても事業の正常な運営に支障が出るということであれば、その一部について時季変更権を行使することは可能かと思います。

また、退職予定者からの請求の場合にも時季変更権の行使は可能ですが、退職予定日を超えて権利を行使する余地はありません。どうしても引継ぎが必要な場合など、請求を認められない場合は、年休を買い上げるという措置を検討する必要がありますね。

## 健康保険・介護保険の保険料率が変わります

### ○健康保険・介護保険料率は3月分(4月納付分)から改定されます

#### 健康保険

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分(4月納付分)から適用される保険料率の見直しを行っています。

平成30年3月分(4月納付分)から適用される保険料率は、次のように決定されました。

＜平成30年度都道府県単位保険料率＞

|     |       |      |       |
|-----|-------|------|-------|
| 東京都 | 9.90% | 神奈川県 | 9.93% |
| 埼玉県 | 9.85% | 千葉県  | 9.89% |

東京 9.91%→9.90%、神奈川 9.93%→9.93%、埼玉 9.87%→9.85%、千葉 9.89%→9.89%と各都道府県ともに料率が据え置きもしくは下がりました。

#### 介護保険

全国一律 1.57% (1.65%から変更)

※ 健康保険の保険料の額は、原則的には、「都道府県単位保険料率によって計算した額」ですが、40歳以上65歳未満の方(介護保険第2号被保険者である健康保険の被保険者)については、「その額+介護保険料率によって計算した額」となります。

### ＜健康保険・介護保険の保険料変更のタイミング＞

社会保険料は当月分を翌月末に年金事務所に納めますので給与計算で保険料を翌月徴収としている事業所は4月支給の給与から変更をします。

しかし中には当月分を当月給与から控除している事業所もありますので、4月末に年金事務所へ納める保険料を何月の給与から控除しているのかによって変更して下さい。

注)健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

なお、顧問先様には、「社会保険料のお知らせ」を各事業所様にお送りさせていただいております。

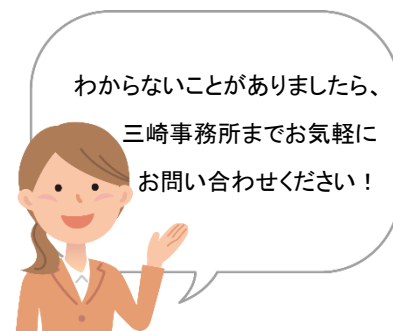
健康・介護保険料は被保険者の標準報酬月額に保険料率を掛けたものになり、  
労使で折半して負担します

### ○雇用保険料率は平成29年度からの変更はありません。

#### 雇用保険

平成30年4月1日から平成31年3月31日までの雇用保険料率は平成29年度からの変更はありません。

- ・ 一般事業の雇用保険の保険料率は、引き続き 9/1,000 となります。  
(事業主負担分は 6/1,000、労働者負担分は 3/1,000)
- ・ 建設の事業の雇用保険の保険料率も、引き続き 12/1,000 となります。  
(事業主負担分は 8/1,000、労働者負担分は 4/1,000)



# 手当等を活用して、従業員に会社の近くに住んでもらう試み

## 「引っ越し難民」発生中！

今年は、希望のタイミングで引っ越しができない「引っ越し難民」が発生しているという報道が続いています。

もともと3～4月は、会社の転勤や学校の新学期に伴う異動期であり、年間引っ越し件数の3分の1が集中する繁忙期ですが、特に今年は人手不足や働き方改革による業界の営業時間短縮の影響もあって、引っ越し業者が確保できない事態となっているようです。

ここでは、従業員の住居と職場の距離について考えてみましょう。

## 通勤時間は片道40～50分

今年は、希望のタイミングで引っ越しができない「引っ越し難民」が発生しているという報道が続いています。

もともと3～4月は、会社の転勤や学校の新学期に伴う異動期であり、年間引っ越し件数の3分の1が集中する繁忙期ですが、特に今年は人手不足や働き方改革による業界の営業時間短縮の影響もあって、引っ越し業者が確保できない事態となっているようです。

## 近くに住んでくれるメリット

- ①長時間通勤で疲弊することなく業務で力を発揮できる
- ②通勤手当が低額
- ③緊急の業務や自然災害時の出退勤が容易

## 引っ越し手当と注意点

似たような趣旨で「職場の近距離への引っ越し費用を補助する」という手当もあり、ロコンドやグリーなどが採用しています。

ただし、今年のように引っ越し業者の確保すらままならない場合、引っ越し費用が思わぬ高額となる恐れもあります。

## 「近距離手当」を活用する企業

居住地をどこにするかは、言うまでもなく各従業員が自由に決定すべきことであり、会社は一切の強制をしてはなりません。

その代わり、職場の近くに住む従業員に「近距離手当」を支給することで、自発的に職場の近くに引っ越ししてもらう方法があります。

「半径〇km以内」や「本社最寄り駅から〇駅以内」に住む者に対し「月額〇万円支給」という形式が典型的で、クックパッド、サイバーエージェントほか様々な企業が採用しています。

手当の不正受給を防ぐためにも、「〇回まで」「〇万円まで」など上限を必ず規定することが重要です。

採用時の労働条件、今後の労働条件、就業規則についてお悩みの方は

三崎事務所にお気軽にご相談ください！

## スタッフ☆コラム



大流行したインフルエンザにもかかることなく、今年も無事に冬を過ごすことが出来た！！と、ホッとしていたのですが、3月に入ってからなんだか鼻がムズムズ。ちょっとした風邪かな？私は花粉症じゃない><と自分に言い聞かせておりましたが、どうやら気持ちだけではこの症状は治まらず。耳鼻科に行って血液検査をしてもらったら見事に花粉症とのこと。薬は数種類あって、自分に合うもの(効果を得られる薬)を見つけるまで順番に試していく必要があるそうで、改めて花粉症の大変さを知りました。今後、長いお付き合いになりますね…

スタッフ♪しんくら♪