

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 30 年 5 月 10 日

第 98 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

4 月 6 日国会提出

働き方改革推進関係法令の概要

I 働き方改革の総合的継続的な推進

1 国の講ずべき施策

○労働時間の短縮その他労働条件の改善○雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保○多様な就業形態の普及○仕事と生活の両立

2 事業主の責務

労働時間の短縮その他の労働条件の改善等、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努める。

3 基本方針の策定

労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにするため、必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針を定める。

II 長時間労働の是正、多様な働き方の実現

1 労働時間に関する制度の見直し

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限につ

いて、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満。自動車運転業務、建設事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造、新技術・新商品等の研究開発業務は、適用を猶予する。

② 中小企業の月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率の猶予を廃止、平成 35 年 4 月から 50%以上とする。



③ 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について時期を指定して与えなければならない。平成 31 年 4 月実施。

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の「清算期間」の上限を 1 か月から 3 か月に延長する。

② 職務の内容が明確で 1,000 万円以上の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする業務に従事する場合、年間 104 日の休日を実質的に取得させることで、割増賃金規定の適用除外とする。

2 勤務インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に、一定の時間の休息の確保に努めなければならない。企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取り組み促進。

3 産業医・産業保健機能の強化

事業者は、衛生委員会に産業医が行った労働者の健康管理等の内容等を報告しなければならない。また、事業者は、産業医に対して産業保健業務を適切に行うため、必要な情報を提供しなければならない。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

短時間労働者及び有期労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止。有期労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②配置の変更範囲が同一である場合、均等待遇の確保を義務化。

(裏面に続く)

労働基準法 16

解雇の予告手続き (法第 20 条)

解雇する場合

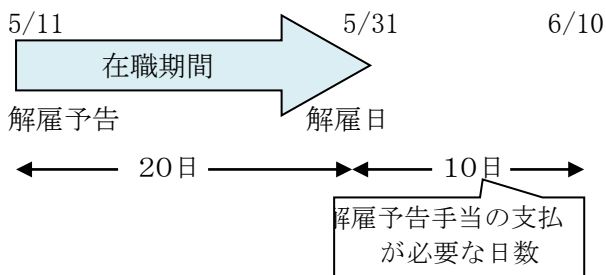
○30 日以上前に解雇を予告する

○30 日分以上の平均賃金を支払う

解雇予告をしないで即時に解雇しようとする場合は、解雇と同時に平均賃金*の 30 日分以上の解雇予告手当を支払わなければなりません。なお、解雇しようとする日までに 30 日以上を予告できないときは、30 日に不足する日数以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払うことが必要です。

※ 平均賃金＝直前3か月間の賃金総額(支給総額)
÷3か月間の総日数(歴日数)

<例>5月11日に「5月31日付で解雇する」と予告した場合



解雇予告をしないで即時に解雇しようとする場合は、解雇と同時に解雇予告手当を支払うことが必要です。予告と予告手当の支払を併用する場合は、遅くとも解雇の日までに支払うことが必要です。

<例>5月10日に即時解雇する場合(賃金締切日が毎月末日の場合)の解雇予告手当の計算

	2/28	3/31	4/30	5/10	
1月分					
2月分					
3月分					
月給	18万円	19万円	21万円		計58万円
歴日数	31日	28日	31日		計90日
$58万円 \div 90日 = 6,444.4444 \text{ 円} \approx 6,444.44 \text{ 円}$					
解雇予告手当: $6,444.44 \text{ 円} \times 30 \text{ 日} = 193,333.2 \text{ 円} \approx 193,333 \text{ 円}$ (四捨五入)					

解雇予告の例外

(1) 解雇予告が除外されている労働者 (法第 21 条)

- ① 日々雇い入れられている者(1 か月を超えて引き続き使用されている場合)
- ② 2 か月以内の期間を定めて使用されている者(契約期間を超えて引き続き使用されている場合)

③ 季節的業務に 4 か月以内の期間を定めて使用される者(契約期間を超えて引き続き使用されている場合)

④ 試みの試用期間中の者(14 日を超えて引き続き使用される場合)

カッコ内に該当する場合は、解雇予告又は解雇予告手当の支払いが必要です。

(2) 使用者からの申請による場合 (法第 20 条)

① 天災事変その他やむを得ない理由で事業の継続が不可能になり、労働基準監督署長の認定を受けたとき。

② 労働者の責に帰すべき事由によって解雇するときで、労働基準監督署長の認定を受けたとき。

(次号に続く)

事務所からひとこと



毎年のことですが、5月3～4日に高島市の『大溝祭』がありました。勝野の5地区から、湊(みなと)、巴(ともえ)、宝(たから)、勇(いさみ)、龍(りょう)の5基の曳山が出ます。各曳山を引くのは各地区の若者たちですが、今年は広く“曳き手のボランティア”の呼び掛けがあり、30人ほどの参加がありました。

大溝まつりの起源は、大溝藩に入封した分部光信が、前任地である伊勢上野(三重県)の曳山祭りを移したものと伝えられています。現在の曳山はいずれも江戸後期のものと思われるが、宝永元年(1704年)からの「神事方算用帳」が残っており、また曳山の装身具でも宝組のみす箱に元文3年(1738年)の墨書銘があることから、少なくとも江戸時代中期・18世紀前葉には行われていたことは間違いありません。祭りが始まった頃は、今のような立派なものでなく、「すすき」や「松」を飾ってそれを担ぎ回した素朴なものでした。五基の曳山は元々白木造りでしたが、明治39年ごろに金箔や漆塗りが施され、今のような豪華な曳山となりました。

(「大溝祭オフィシャルサイト」から)