

# 桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 31 年 4 月 10 日

第 109 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](mailto:kuwano@cosmos.ocn.ne.jp) HP [www.kuwano.biz](http://www.kuwano.biz)

平成 31 年 4 月 1 日からの

## 労働社会保険関係法令の改正内容

平成 31 年 4 月から働き方改革関連法が、いよいよ本格的に施行されます。

### 年次有給休暇の年 5 日の時季指定付与義務

使用者は、年次有給休暇を年 10 日以上付与する労働者に対し、年 5 日の年休を取得させなければなりません。取得日数が年 5 日に満たない労働者に対しては、使用者がその労働者の意見を聴いて、できる限り労働者の希望に沿った時季を指定して、所得させなければなりません。

**時間外労働の上限規制の適用** (中小企業は 2020 年 4 月まで、建設業・自動車運転業務・医師・鹿児島県及び沖縄県の砂糖製造業は 2024 年 4 月まで適用が猶予されます)

使用者は、労働者の過半数代表者との 36 協定を締結し、労働基準監督署に届けた場合に限り、協定に定めるところにより、労働時間を延長し、または休日動労をさせることができますが、その延長長時間に罰則付きの上限が設けられます。

**一般条項:** 月 45 時間以内、年 360 時間以内

**特別条項:** 年 6 回まで月 45 時間を超えて労働させることができますが、最大で年 720 時間まで

**共通:** 休日労働を含めて単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内

### 労働時間状況の把握義務

事業者は、長時間労働者に対して医師による面接指導を実施するため、全ての労働者の労働時間の状況を客観的な方法により、把握しなければなりません。



### 雇用保険料率は据え置き

一般の事業 0.9%、農林水産業・清酒製造事業 1.1%、建設事業 1.2%

### 年金額はプラス 0.1%

賃金変動率 0.6% - マクロ経済スライドの調整率 0.2% - 平成 30 年度の未調整分 0.3% = 0.1%

### 国民年金第 1 号被保険者の産前産後期間の保険料は、免除

国民年金第 1 号被保険者が出産した場合、出産予定日又は出産日の月の前月から 4 か月間の国民年金保険料が免除されます。なお、その財源として、平成 31 年度以降の国民年金保険料に 100 円上乘せされます。

### 国民年金保険料は、70 円引上げ

平成 31 年度の国民年金保険料は、前年度から 70 円引き上げられ、16,410 円になります。

### 年金生活者支援給付金の請求手続きの開始

消費税率 10% 引上げ時に、年金生活者支援給付金の認定請求書の受付等が、年金事務所及び市町村で開始されます。

この給付金は、住民税が家族全員非課税で、前年の年金収入 + その他の所得の合計が老齢基礎年金満額以下である老齢基礎年金の受給者が対象で、月額 5,000 円に納付月数 / 480 を乗じて得た額が支給されます。また、障害基礎年金又は遺族基礎年金の受給者には、それぞれ月額 5,000 円の給付金が支給されます。

### 協会けんぽの保険料の改正

4 月分から健康保険料は都道府県ごとに 9.63% から 10.75% に、介護保険料は全国一律 1.73% です。

(裏面に続く)

# 労働基準法 7

## 入社時の提出書類

採用が決まった者に対して、会社が提出を求める書類があります。履歴書、職務経歴書、誓約書、身元保証契約書など。

誓約書の書式や内容は様々ですが、「会社の規則を遵守し、誠意をもって職務を遂行します。」といった内容です。しかし、その内容には法的拘束力はなく、例えば労働契約に期間の定めがない場合、「退職する場合は3か月前に通知し、会社の許可を得る」という文書を出したとしても、人事権を持つ役職者に退職の意思が通じさえすれば、その後2週間を経て雇用契約は終了します。その一方で、身元保証契約書は、具体的な行為を義務付けることとなります。例えば、採用決定者が会社の金品を持ち逃げしたというような場合、保証人が損害賠償責任を果たさなければなりません。

## 試用期間中とは

新卒採用であれ、中途採用であれ、正社員の採用にあつては、一定の期間を試用期間とすることが広く行われています。会社はこの

期間に、本人の社員としての適格性を判断し、その結果正式採用、あるいは本採用の拒否という決定を下すこととなります。



本採用の拒否は解雇になりますが、試用期間中の解雇は一般の場合に比べて広い範囲内における解雇の事由が認められると判断されています(三菱樹脂事件 S48.12.12 最大判)。とはいえ解雇である以上は、正当で合理的な理由が存在しなければなりません。具体的には、重大な経歴詐欺や職場への適応性、勤務態度等、採用時にはわからず、分かっていたら採用しなかつたららう事実が判明した場合などが、試用期間中に認められる特別な解雇理由となります。試用期間が終了したからというだけで解雇することが認められないのは、言うまでもありません。

**試用期間** 本人の適性や能力、意欲などを実際に観察し、労働者としての適格性をみる期間

**期間の長さ** 法的には定めがないが、1~3か月、長くても半年が一般的。業務の特性によっては、もっと長い期間もありうる。

**試用期間の根拠** 就業規則で定めておく

**法的性格** 「解約権留保付きの労働契約(通常よりは広い範囲で、解雇が認められる)」

**試用期間中の労働条件** 賃金水準や福利厚生など、社内規定の一部を別枠にすることはあります。しかし、労働時間や割増賃金等は、労基法の基準を下回ることはできません。

**本採用の拒否** 解雇にあたり、正当な理由が必要。重大な経歴詐欺や著しい能力不足など、採用時にはわからず、分かっていたら採用しなかつたららう事実が判明した場合が「正当な理由」に含まれる。

**注意点** 試用期間が14日を超えた後に本採用を拒否する場合は、解雇予告(手当)が必要になります。

(次号に続く)

## 事務所からひとこと



3月2~3日に、「シニアカウンセラー養成講座(初級)」を受講してきました。家庭環境的にも年齢的にも、終活についても一度勉強しようと、思い立ちました。

内容は、次のようなものでした。

**超高齢社会の将来展望**—現状、将来の地域と介護の姿  
整理収納・片付け—必要性和効果・手順、意欲を引き出す声かけ

エンディング・ノート—目的、選び方、書くときの留意点  
介護保険の基礎知識—しくみとサービスの利用  
認知症あれこれ—症状、早期発見、家族がたどる心理  
プロセス

相続—相続手続きと生前準備のポイント  
終活と逝去後の手続—財産管理・整理の進め方、亡くなった時にすること

高齢者の住まい(施設編)—特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、グループホーム等

高齢者の住まい(住宅編)—サービス付き高齢者向け住宅、介護付有料老人ホーム、住宅型有料老人ホームなど

葬儀—代表的な葬儀トラブルとその防止法