



★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願ひ発行しています。

当事務所のホームページにも
情報を公開しています！

知っ得！人事労務トピックス

「年次有給休暇の時季指定義務ほか」

9月7日付けの官報で、第196回通常国会で成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(7月6日公布)の施行に伴う政省令が公布されました。
今回の労働基準法改正により、2019年4月1日より「年次有給休暇の時季指定義務」がスタートします。

【年5日の年次有給休暇の取得の義務付け】

全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時期を指定して取得させることが必要となりました。

対象者: 年休が10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)に限ります。

義務: 労働者ごとに、年休を付与した(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時期を指定して与える必要がある

例外: 年休を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時期指定は不要

注意点: 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存すること

【健康保険の被扶養者認定の際の注意点】

10月1日から健康保険の被扶養者認定が厳格化されます。ただし、被扶養者としての認定を受ける家族の続柄や年間収入を確認する添付書類は以下の要件で、省略できます。

●続柄の確認について

・被保険者と扶養認定を受ける方**双方のマイナンバーが届書に記載されていること**→マイナンバーの提供依頼を徹底する

・戸籍謄(抄)本または住民票により、扶養認定を受ける方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→入社時書類として住民票の提出追加

●収入の確認について

・扶養認定を受ける方が、所得税法上の控除対象の配偶者または扶養親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

・16歳未満のとき

●仕送りの事実と仕送り額の確認

・16歳未満のとき

・16歳以上の学生のとき

～社長さん、総務担当者のための知っておきたい人材採用～

「伝わる求人書き方・職種の表現を工夫する」



●職種の表現を工夫することで伝わる

職種を表現するときのポイント	
わかりやすさ	一般事務→PC作業中心の総務 営業→●●市内、固定客訪問 運転手→4t食品運送トラックドライバー(手積み、手降ろしなし) 倉庫内作業→倉庫作業(お花出荷)
勤務場所	工場作業員→●●工場内での検品・サンプル作りの軽作業 清掃員→●●内での清掃作業
目を引く言葉	・検査員→意外と奥が深いゴムローラーの検査員 ・介護職→心身の維持を大事にする介護職(リハビリ型デイ)

「ダイレクト・リクルーティング(同文館出版)高山奨史、新倉竜也著」より参照・引用

求人職種の欄は、自社の求人に興味を持ってもらう“初めの一步”として、非常に大切です。

ハローワークの求人票にしる、求人広告にしる、どのような求人媒体であれ、職種欄は必ず記載します。

つまり、記載が必須項目であり、なおかついちばん最初に目に飛び込む部分でもあります。

職種欄を考えると、職種をキャッチコピーとして考えることで、視点が変わってきます。

例えば、「食パン」よりは「天然酵母で作った食パン」「本場●●で修行した職人が作る食パン」のほうが、パンにこだわりを持つ人によく響くと思います。

具体的に書けば書くほど、それを探している人に伝わりやすくなることとなります。逆にそうでない人には伝わらないこととなりますが、求人目的がよい人材を採用することであると考えると、それでよいのではないかと思います。

よく見かけるもうひとつ工夫したほうがよい職種として「一般事務」、「販売スタッフ」、「介護職」があります。これらの職種は、「一般事務」であれば「具体的にどんな事務なのか?」、「介護職」であれば「サービスや施設の名称」を記入することで興味を引くことができます。



★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。

永久保存版

●労働時間集計時の端数処理

原則	労働時間の集計方法の原則は1分単位
例外	<p>①1ヵ月における時間外労働等の時間数の合計が1時間未満の端数がある場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・30分未満切り捨て、30分以上切り上げ <p>②5分の遅刻を30分の遅刻として賃金をカットするというような処理について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に定める減給の制裁として、労働基準法91条の制限内で行うこと ・労働の提供のなかった限度を超えるカット(25分)は、通常、賃金の全額支払いの原則に反し違法となるが、上記の方法で行う場合には、労働基準法違反としては取り扱われない

●給与額計算時の端数処理

原則	従業員が不利にならないようにすること
例外	<p>①割増賃金計算時の端数処理</p> <p>(1)1時間当たりの賃金額および割増賃額に1円未満の端数が生じた場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・50銭未満を切り捨て、50銭以上1円未満を切り上げ <p>(2)1ヵ月における時間外労働、休日労働、深夜労働の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記(1)と同様に処理する <p>②1ヵ月の賃金支払額における端数処理</p> <p>(1)1ヵ月の賃金支払額に100円未満の端数が生じた場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・50円未満の端数を切り捨て、50円以上100円未満を切り上げて支払う <p>(2)1ヵ月の賃金支払額に生じた1,000円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払う</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現金で支給する会社が少なくなっている現在において、この方法で端数処理をしている会社が限定的と考えられる

●社会保険料の被保険者負担額の端数処理

原則	<p>●雇用保険料の被保険者負担額の端数処理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険の被保険者負担額とは＝賃金支払総額×被保険者負担率(事業の種類による) ・1円未満の端数が生じた場合、50銭以下の場合には切り捨て、50銭1厘以上の場合には切り上げ <p>【計算例】支給額215,280円×1000分の3(一般の事業の場合)＝645.84円(切り上げ)→646円</p> <p>●健康保険料、厚生年金保険料の被保険者負担額の端数処理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1円未満の端数が生じた場合、50銭以下の場合には切り捨て、50銭1厘以上の場合には切り上げ <p>【計算例】標準報酬月額190,000円、健康保険料率1,000分の101.5(岡山県)、厚生年金保険料率1,000分の183</p> <p>◆全体の負担額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康保険料: 190,000円×101.5/1,000＝19,285円、厚生年金保険料: 190,000円×183/1,000＝34,770円 <p>◆被保険者負担額(2分の1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康保険料: 19,285円÷2＝9,642.5円(切り捨て)→9,642円、厚生年金保険料: 34,770円÷2＝17,385円 <p>●標準賞与額の端数処理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・標準賞与額とは、健康保険や厚生年金保険の保険料・保険給付の算定の基礎となる賞与の額のこと。実際に支払われた賞与額から1,000円未満を切り捨てた額となる。 ・1円未満の端数が生じた場合、50銭以下の場合には切り捨て、50銭1厘以上の場合には切り上げ <p>【計算例】賞与の支給額523,500円(1,000円未満切り捨て)→523,000円</p> <p>◆全体の負担額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康保険料: 523,000円×101.5/1,000＝53084.5円、厚生年金保険料: 190,000円×183/1,000＝95,709円 <p>◆被保険者負担額(2分の1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康保険料: 53084.5円÷2＝26542.25円(切り捨て)→26,542円、厚生年金保険料: 95,709円÷2＝47854.5円(切り捨て)→47,854円
例外	上記端数処理の取扱いについて、労使の間で慣習的な取扱い等の特約がある場合には、特約に基づき端数処理することができる。例えば、従来、切捨てで処理していた場合、引き続き同様の取扱いを行うことが可能です。

ホームページは「せのじむ」「せのお事務所」で検索してください。