

今春より働き方改革が始動し始めました。最低賃金のさらなる引き上げにより、生産性(付加価値)向上への取組みも、一層必要な時代なのかと感じます。令和最初のSmile通信では直近の改正情報をお伝えします。

労働条件の明示 2019年4月から

労働契約締結の際、これまで書面の交付に限られていたが、労働者が希望した場合は FAXや電子メール、SNS等でも明示が可能に

これまで	2019年4月1日以降
<p>以下の事項については、労働契約の締結時に労働者へ明示しなければならない。</p> <p>A～Fの事項については、労働者にとって重要な情報となるため、書面を交付することによって明示が必要。</p> <p>A.労働契約の期間 B.有期労働契約の更新の基準 C.就業場所・従事すべき業務 D.始業・就業時刻、所定労働時間超の労務の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制に関する事項 E.賃金の決定・計算・支払方法、賃金締切・支払時期昇給に関する事項 F.退職(解雇を含む)に関する事項 G.その他</p>	<p>労働者へ明示しなければならない事項に変更はなし。 A～Fの事項については原則書面の交付が必要だが労働者が希望した場合は、以下の方法でも明示可能に</p> <p>1.FAX 2.EメールやWebメールサービス 3.LINEやメッセージ等SNS機能 等</p> <p>※第三者に閲覧させる目的としている労働者のブログや個人のホームページへの書込みによる明示は認められない。</p> <p>紛争を未然に防止する観点から留意すべき点(下記①～④)</p> <p>①労働者が本当に電子メール等による明示を希望したか、個別に、かつ明確に労働者に確認する。 ②本当に到達したか、労働者に確認する。 ③出力して保存するように労働者に伝える。添付ファイルで送付要 ④明示した日付、送信担当者名、法人名・使用者名などを記入する。(トラブルを防止)</p>

労働時間の管理 2019年4月から

大企業 中小企業ともに

客観的方法による労働時間の把握が義務化 ～働き方改革～

対象労働者の範囲	一般従業員だけでなく管理監督者や裁量労働制の適用者も対象(健康管理の観点から長時間労働が続く労働者に医師による面接を受けさせる必要あり)
労働時間とは	使用者の指揮命令下に置かれている時間、使用者の明示・黙示の指示により、労働者が業務に従事する時間のこと。業務に必要な準備や後始末にかかる時間、手待ち時間、参加が義務づけられている研修・教育訓練の受講時間も含む
労働時間把握とは	労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する。 タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する。(3年間の保存義務) 労働時間の自己申告制の対象労働者には、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うなどにつき十分な説明を行う。自己申告された労働時間が実際の労働時間と合致しているか実態調査や所要労働時間の補正をすること。

2019年度の最低賃金

東京都、神奈川県では28円を上げの目安額とし最低賃金が1000円超となる。
10月以降、東京都は、1013円(現在985円)神奈川県は1011円になる見込み

今後に気になる 新聞記事より

iDeCo加入 全会社員に 厚労省は、全会社員を対象に、希望すれば個人型確定拠出年金iDeCoに入れるように基準を緩める検討に入った。勤務先で企業型の確定拠出年金に入っている、個人型のiDeCoにも加入し併用できるようにする。(日経2019.7.29)

副業労働時間 通算見直し 規制改革推進会議答申案にて、複数の企業で働く人の労働時間を通算する制度の見直しを提言。従業員の健康管理を前提に、通算で1日8時間以上働いた場合に生じる割増賃金に関して企業の支払義務の緩和を求める。(日経2019.6.5)

パワハラ行為明示し、悪質企業名公表
女性活躍・ハラスメント規制法案成立
大企業は2020年、中小企業は2022年にも対応義務付の見通し。
厚労省が年内にも指針を策定。(日経2019.5.30)

