



マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています

◆業務ご案内◆

- 労務管理・年金等のご相談
- 給与計算・年末調整
- 就業規則・諸規程のご相談・作成
- 人事・賃金制度に関するご提案
- 労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- 労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- 月曜日～金曜日（祝祭日を除く）9時～17時



慌ただしく過ごしているうちに、新年明けて1ヶ月終わってしまいました。寒い日が続きますが、皆さまいかがお過ごしでしょうか。インフルエンザも流行っているようですので、日々の予防も大切ですね。

フィギュアスケートで、快進撃を続ける紀平選手。弊社と同じ西宮の出身です。私もフィギュアを見るのは大好きなのですが、スポーツ選手として日々の鍛錬を一瞬の場で発揮させなければならないその厳しさを見事に実現していることに感服します。大多数の人は、自分の実力をその一瞬に発揮することは難しいですものね。それができると、真の実力者なんでしょうね…。



職場で役立つ心理学
～手の動きに感情が表れる～

占い師は手相を見るときに、まず手の差し出し方でその人の精神状態を判断するといいます。手のひらを大きく広げて差し出す人はあまり悩みがなくリラックスしている、指を曲げたまま手のひらをおすおすと差し出す人は何か悩み事がある、と推理するそうです。

テーブル越しに話をしているとき、相手が手のひらを広げてテーブルの上に置いているようならリラックスした状態であなたの話を聞こうとしている証拠。逆に、たとえ顔は笑っていても、手を固く握りしめていたり、体の前で手の指と指を組んでいる状態だと、不満や不快感を抱いている可能性が高く、ネガティブなサインといえます。

★2月のお仕事カレンダー★



2/1	● 2018年分贈与税の申告と納付の開始(~3月15日)
2/12	● 一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ● 1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/28	● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2018年12月決算法人の確定申告と納税・2019年6月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● じん肺健康管理実施状況報告書の提出期限 ● 固定資産税(都市計画税)納付(第4期分)

★トピックス★



女性就業率 5割超す

2018年の女性の就業率が、全年齢ベースで51.3%となり、50年ぶりに5割を超えたことが総務省が1日発表した労働力調査で分かりました。人手不足と育児と両立して働きやすい環境づくりが進んだことが背景にあります。

産業別にみると、同年に増えた就業者の4割が宿泊・飲食と医療・福祉に吸収されています。2018年平均の就業者数は男女合わせて6664万人。比較可能な1953年以降で最多でした。女性の就業者は2946万人で前年に比べて87万人増えました。増加数は男性(45万人)の2倍近く。

女性の就業率は、出産や育児を理由に30歳代で下がり、40歳代で再び上がる傾向がありました。いわゆるM字現象と言われるものです。近年は仕事と育児を両立できる働き方が広がった結果、退職する女性は減り「M字カーブ」の解消が一段と進みました。

働き方改革関連法
—年次有給休暇の時季指定義務制度の創設—

働き方改革関連法の中でも、特に大きく話題になっている年次有給休暇の時期指定義務制度。「年間5日は必ず取らせなければならない。」という内容のものです。施行がいよいよこの4月に迫ってきました。内容を確認しておきましょう。

この制度は、年次有給休暇の取得を促進するために設けられたものです。

この制度により、企業（使用者）は、10日以上年次有給休暇が付与される社員（労働者）に対して、年次有給休暇の日数うち年5日については、使用者が時季を指定して、労働者に取得させることが必要となります。ただし、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については、時季指定の必要はありません。つまり、労働者側からの申請や計画的付与により5日取得すれば、使用者側から時季を指定する必要はありませんが、労働者側から申請がなく、年間5日の取得ができないとなると使用者側に責任（取らせなければならない）があり、いついつ取得をするようにという指示を出さなければならないこととなります。

注意点として、

- 業種・規模を問わず、すべての企業が対象。
- 10日以上年次有給休暇が付与される労働者であれば、正社員・パート等の身分を問わず全労働者が対象となります。また、管理監督者も対象です。
- 労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について、会社に時季指定が義務づけられます。それらの日数の合計が年5日に達したときは、会社は時季指定の義務から解放されることとなります。
- 時季指定だけでは足りず、実際に対象となる労働者が年5日以上年次有給休暇を取得する必要があります。

使用者が積極的に取得させないと、罰則（30万円以下の罰金）が適用されることになり、この改正にあわせて、年次有給休暇の管理が厳密に求められることになり、会社は、労働者ごとに「年次有給休暇管理簿」を作成し、3年間保存しなければならないことになりました。

また、使用者側からの時季指定を行うためには、就業規則の改定も必要となります。

労働者が自発的に有給休暇を取得したり、既に計画的付与を実施していたりすると心配ないのですが、なかなか取得の実績が少ない会社では、4月までに検討しておかれることをおすすめします。

*マイナンバーも安心！
弊所は電子申請でお手続きしています*

いきいきした会社づくりをお手伝いします

羽渕貴久子社会保険労務士事務所
社会保険労務士 羽渕貴久子
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp
URL <http://ikiiki30.com/>

