



# 吉田労務通信

吉田労務コンサルティング

☎03-6806-5805

2019. 1. 1.

新年、明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願ひ申し上げます。  
昨年は、今後の日本の雇用のあり方を方向付ける重要法案がいくつも成立いたしました。

また、その手法も特徴的でした。

それは、大枠（骨子）を法案で可決・成立させ、中身（細部）については、別途、関係省庁で詰めていくというものです。

そのため、運用細部についての確認が、重要になります。

そこで、今月は、今年の雇用について、どのような点に留意すべきかについて取り上げます。

## 2019年 雇用管理のポイント

### 1. 「働き方改革」

#### 1) 年次有給休暇の取得促進

管理職をはじめ、年次有給休暇についての意識改革が必要になります。今後は、有給休暇を取得する、できることが当たり前で、取得できないことがありえなくなります。

#### 2) 同一労働同一賃金

昨年12月28日、厚生労働省から「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」が告示されました。この指針を見ると、平成28年のガイドラインと比較し、用語の統一、目的の明確化の他、昨年の最高裁の判決をもとにし、判断する基準が少しわかりやすくなりました。

#### 3) 管理監督者

昨年、「高度プロフェッショナル制度」の法案が成立し、本年から施行されることで、管理監督者とは、どのような者を指すのかが注目されると思います。

今一度、管理監督者の要件を確認することをお勧めいたします。

#### 4) ハラスメント

近年、ハラスメント及びいじめ、嫌がらせに関するトラブルが増加し続けています。労働者の定着や生産性向上、働きやすい職場を形成する上でも、ハラスメント等のない職場作りへの取り組みが重要になります。今年の通常国会でパワーハラスメント防止に関する法案が審議される予定。

## 5) 労働時間

今年は、労働時間についての認識を再度改めざるを得ない年になると思います。

長時間労働の是正を実行する、労働生産性を向上させる上でも、労働時間の分析が不可欠です。客観的なデータに基づき適切な対応をしなければ、なかなか結果を得ることができません。

## 2. 「民法」改正に伴う労働関係の時効の扱いについて

昨年から検討されていますが、時効の期間が統一された場合、賃金債権等の時効期間もどのようになるか、今後、注視していく必要があります。

原則は、5年に統一

当然に、債券債務の他に、帳票等の保管期間にも影響があります。

まとめとして、

今年も、様々な法案審議がなされますが、単に目先の対応に明けくれるのではなく、いかに“労働者が働きやすい職場、”“選ばれる会社”になっていくかを念頭に、必要な対策を講じていくことが重要になります。

今年も、社会情勢の変化、雇用に関する事件、事故、法案審議等を踏まえ、どのような点に留意すべきかを労務通信を通じてご案内したいと思います。

弊社も、皆様方が“選ばれる会社”になるためのお手伝いを積極的に行いますので、不明な点や質問等ございましたら、遠慮なく、弊社のコンサルタントにお申し付けください。

それでは、皆さま、本年もよろしくお願ひ申し上げます。

以上