

T&M 労務通信

3
2019

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

1 改正入国管理法が成立
外国人の受け入れはどこまで広がる？

2 **特集** 実は正しく理解できていない!!
時間外労働と休日労働のちがい

4 **TOPICS**
●10人に1人が「WEB面接」を経験
●66歳以上、70歳以上でも働ける企業の割合は？
●上司に言われて嫌な一言、やる気が出る一言
●初任給はすべての学歴で前年より上昇

6 働き方改革で、こう変わります！
脱時間給への挑戦！
高度プロフェッショナル制度

7 すっきりわかる。社会保険
賞与？ それとも通常の報酬？

8 社員の SNS 対策は必要？
学生アルバイトの投稿による炎上

8 労務ひとこと
今年のGWは最大10連休、10/22も祝日に

改正入国管理法が成立

外国人の受け入れはどこまで広がる？

改正入国管理法が昨年12月8日に可決・成立し、今年4月から施行される予定です。深刻な人手不足に対応するため外国人の受け入れが大幅に拡大されます。

現行の入国管理法では、日本国内で長期間働ける外国人は医師や教授など高度な人材のみで、単純労働は認められていません。留学生のアルバイトや技能実習生が単純労働の分野における労働力となっているのが現状ですが、労働時間や期間の制約があります(右上の図参照)。

新たな在留資格

改正法では「特定技能1号」「特定技能2号」という新たな在留資格を

創設し、単純労働分野への就労が可能となります。

特定技能1号の資格は、一定の技能と日本語能力を持つ外国人や技能実習終了後の希望者に与えられ、在留期間は最長5年となっています。特定技能2号は1号よりも熟練した技能が求められますが、在留期間の更新ができ、条件を満たせば永住も可能です。家族の帯同も認められます。

これらの新たな在留資格が適用される業種は今後、省令などで定められる予定です、右下の図のような業種が検討されています。

現状で就労できる資格

医師や教授など
高度人材
(長期可能)

留学生
(週28時間までの
アルバイト)

技能実習生
(最大5年)



新たな在留資格

名称	特定技能1号	特定技能2号
必要な条件	一定の技能	熟練した技能
家族の帯同	できない	できる
在留期間	通常で5年	更新可能、条件を満たせば永住も

特定技能1号(14業種)

- 介護 ●農業
- 漁業 ●外食
- 電気・電子機器関連産業 など

特定技能2号

- 建設 ●宿泊 ●造船・船用工業
- 自動車整備 ●航空整備 など

特集 実は正しく理解できていない!?

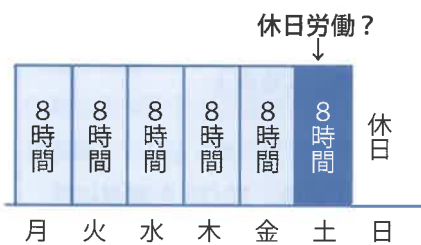
時間外労働と休日労働のちがい

「時間外労働」と「休日労働」のちがいは、基本的な事項のようでありながら、実は誤解している人が非常に多い分野です。このちがいが正しく理解できていないと、支払う必要のない休日割増賃金を支払ってしまったり、36協定（正しくは「時間外・休日労働に関する協定」）に違反してしまうことがあります。また、働き方改革関連法によって新たに設定された「残業時間の上限規制」を守るためにも正しく理解しておく必要があります。あなたはちがいを正しく理解できていますか？

土曜出勤は休日労働？

ケース1

完全週休2日制の会社において



完全週休2日制で土日が休みの職場において、土曜に出勤することを「休日出勤」と言ったりします。しかしこれは、会社の定めた休日に勤務するいわゆる「休日出勤」であって、必ずしも、労働基準法の定める法定休日に勤務する「休日労働」になるとは限りません。

労働基準法では休日労働と時間外労働について次のように明確に定義され、区分されています。

・法定労働時間と時間外労働

法定労働時間は1日8時間、週40時間。法定労働時間を超えると「時間外労働」として25%以上の割増賃金の支払い義務あり。

・法定休日と休日労働

法定休日は週1日*。

法定休日に働くと「休日労働」として35%以上の割増賃金の支払い義務あり。

*例外的に4週に4日と定めることも可。なお、休日は原則として暦日単位（0:00～24:00）で与えなければなりません。

ケース1の場合、日曜に週1日の休日が確保できているので、土曜は法定休日ではありません。つまり「休日労働」ではないのです。

では、土曜に勤務した8時間はどのような扱いになるのでしょうか。

週の法定労働時間は40時間と説明しました。月～土でトータル48時間働いていますから法定労働時間を8時間オーバーしています。つまり土曜に勤務した8時間は「休日労働」ではなく「時間外労働」になるのです。

土日とも出勤した場合はどちらが休日労働？

法定休日は週に1日ですが、完全週休2日制の場合は土日のどちらを法定休日とするのか就業規則で特定しておくのが望ましいとされています。ただ、特定していなくても違法ではなく、その場合は休んだ方を法定休日としてかまいません。

では、法定休日を特定しておらず、土日とも出勤した場合はどうなるのでしょうか？

行政解釈では、「1週間のうち最も後順に位置する休日労働が法定休日労働になる」とされています。

1週間の始期を何曜日にするかは就業規則の定めに従います。定めていない場合は暦週に従うことになります。ちなみに、暦週は月～日ではなく日～

土とされています。

日曜から土曜までで1週間を区切り、最初の日曜も最後の土曜も勤務したのであれば土曜が休日労働になるということです。

祝日に出勤したら休日労働？

法定休日はあくまでも週に1日です。祝日でも関係ありません。別の日に週に1日の休日が確保できている（または法定休日が明確に定まっている）なら、祝日に出勤したとしても労働基準法上の「休日労働」にはなりません。

法定休日に8時間を超えて働いたら？

たとえば法定休日に10時間働いた場合、そのうち8時間は休日労働、2時間は「休日労働+時間外労働」などとなるのでしょうか？

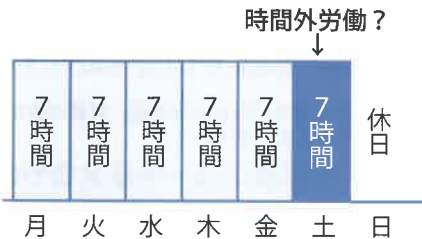
これも誤解している人が多いのですが、実は休日に「時間外」という概念はありません。10時間すべてが休日労働という扱いになります。ただし休日に深夜労働をした場合は「休日労働+深夜労働」として割増賃金を支払う必要があります。



所定外だけど法定内の場合は？

ケース2

1日の所定労働時間7時間
週の始期は月曜日。完全週休2日制の会社において



ケース2の場合、土曜日の7時間は時間外労働なのでしょうか？

先ほど「時間外労働」は法定労働時間を超えて働いた分だと説明しました。法定労働時間は1日8時間、週40時間。この例では月～土のトータルで42時間ですから、法定労働時間を超えているのは2時間だけです。つまり、土曜日に勤務した7時間のうち2時間だけが時間外労働となります。

この例のように1日の所定労働時間が8時間より短く設定されている場合は、所定労働時間を超えたからと

いったただちに労働基準法上の時間外労働になるわけではありません。所定外ではあるが法定内の労働時間というのが発生することになります（図1参照）。

この時間については、法律上は割増賃金の支払い義務はありません（通常の賃金の支払いは必要です）。ただし就業規則等で「所定外」の労働について割増賃金を支払うと定めている場合は支払う必要があります。

時間外労働の上限に注意

36協定においても「時間外労働」と「休日労働」は明確に区分され、別々に上限を定めることになっています。

また、働き方改革関連法によって、残業時間の上限規制*ができましたが、そこでも「時間外労働」と「休日労働」のちがいを正しく理解しておくことが重要になります。

*大企業は今年4月、中小企業は来年4月より施行

上限規制の内容は図2のとおりで

図1：所定外・法定内残業

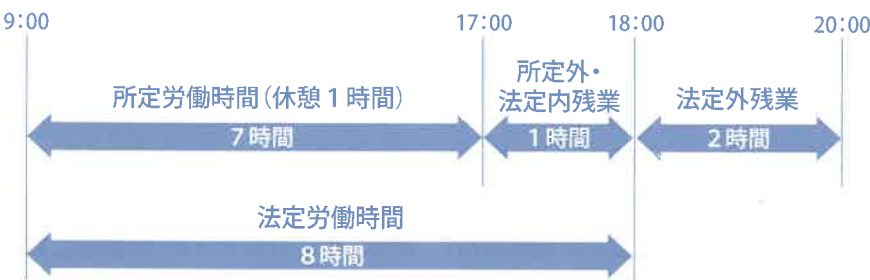


図2：残業時間の上限規制

	現行制度	改正後
36協定	通常期（原則） 月45時間 年360時間	月45時間 年360時間*2
	臨時的特別な場合*1 制限なし	①月100時間未満★ ②年720時間以内
実労働	通常と臨時、いずれの場合でも	A 月100時間未満★ B 2～6ヵ月平均が月80時間以内★

※1 原則である月45時間を超えることができるのは年間6ヵ月まで ★休日労働を含む
※2 一定の1年単位変形労働時間制の場合、月42時間 年320時間

す。36協定で定めることができる原則の上限は月45時間、年360時間までです。

臨時的な特別な事情がある場合については、これまで上限が定められておらず実質的に青天井となっていました。2つの上限が設けられました。

- ①単月で100時間未満
- ②年間で720時間以内

という上限です。

さらに、実労働時間についても「2～6ヵ月平均が月80時間以内」という上限が設けられています。

これらのうちいずれか1つでも超えると違法となってしまいます。

休日労働を含めてカウントするものもある

ここで注意したいのが休日労働を含めてカウントするものと、純粋に時間外労働だけをカウントするものがあるという点です。

時間外労働に上限があるなら仕事が終わらない分は休日労働でカバーする、といったことが無制限にはできないように休日労働を含めた上限時間が設定されているのです。図2で言う★印の部分、つまり

- ・単月100時間未満
- ・2～6ヵ月平均が月80時間以内

は休日労働の時間も含めて、この時間をオーバーしないように注意しなければなりません。

もちろん、上限ギリギリまで働かせるのは望ましいこととは言えません。しかし、時間外労働と休日労働の違いを正しく理解しておかなければ、思わぬところで違法になってしまう可能性があるのです。

TOPICS

10人に1人が「WEB面接」を経験

「2019年卒マイナビ学生就職モニター調査 6月の活動状況」の結果によると、10人に1人が「WEB面接」を経験していることがわかりました。この調査は2019年卒業予定の大学4年生、大学院2年生を対象にWEB上でアンケートを実施し、2,114名から回答を得たものです。

交通費がかからないので助かる

WEB面接はスマートフォンやパソコンのビデオ通話*を利用し、オンラインで実施する面接のことです。面接経験者のうち11.5%がWEB面接を「受けたことがある」と回答し、オンライン上での面接が徐々に普及しているこ

とがわかります。

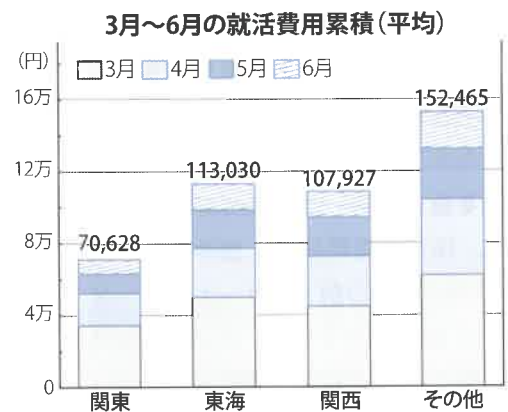
学生にWEB面接の感想を聞くと、好意的な意見としては「交通費がかからない」「自宅だとリラックスできる」などがあがりました。一方否定的な意見もあり、「言いたいことが伝わっていないかわりにくい」「空気感が伝わらない」など、面接官と同じ空間にいないため、コミュニケーションがとりづらという声がありました。

就職活動費用の地域格差

3～6月の就活費用の累計額は平均10万6,647円。地域別では「関東」「東海」「関西」以外の「その他」は15万2,465円となり、大都市圏と、交通費や宿泊費などがかさむそれ以外のエリアでは、約5～8万円の差があります。

都市部の企業に就職を希望する地方在住の学生にとっては、WEB面接はありがたいシステムと言えるでしょう。面接のハードルが下がることで、企業にとっても入社希望者が増えるという効果があるかもしれません。

* Skypeなどフリーソフトの他、有料の専用システムもあります。



2019年卒マイナビ学生就職モニター調査6月の活動状況

66歳以上、70歳以上でも働ける企業の割合は？

厚生労働省が公表した平成30年「高齢者の雇用状況」集計結果によると、65歳定年企業は前年比0.8ポイント増の16.1%となりました。

* * * * *

法律では、65歳までの安定した雇用を確保するため企業に次のいずれかの雇用確保措置を義務付けています。

- ①定年制の廃止
- ②定年の引き上げ
- ③再雇用制度など継続雇用制度の導入

法律で義務付けられているのは「65歳まで」ですが、66歳以上でも働ける企業が増えつつあります。

66歳以上まで働ける企業 27.6%

66歳以上まで働ける制度のある企業は全体の27.6%。中でも「希望者全員66歳以上の継続雇用制度」(6.0%)と「基準該当者66歳以上の継続雇用制度」(9.8%)は前年比0.7ポイント

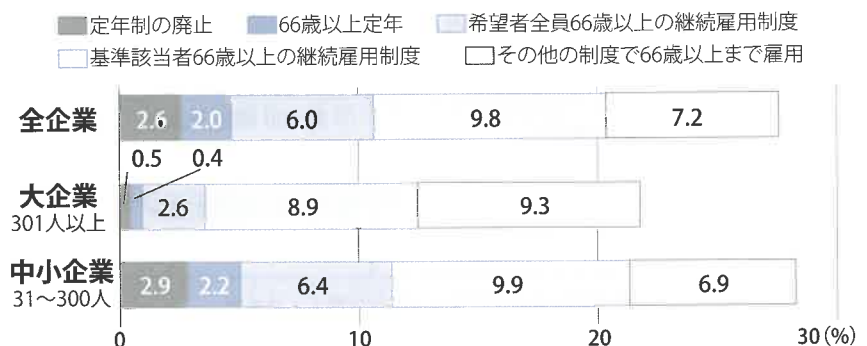
増となっています。

企業規模別にみると中小企業の方が大幅に割合が高いことがわかりました(グラフ参照)。

70歳以上まで働ける企業 25.8%

さらに、70歳以上まで働ける制度のある企業の割合は25.8%でした。66歳以上まで働ける企業が27.6%でしたから、そのうち大半が70歳以上まで働ける制度があるということです。

66歳以上まで働ける制度のある企業の状況



TOPICS

上司に言われて嫌な一言、やる気が出る一言

日本能率協会は昨年11月「第9回『ビジネスパーソン1000人調査』(理想のチーム編)」の結果を公表しました。

助け合えるチームに満足

現在の職場のチームの雰囲気について、「とても満足している」(10.9%)、「やや満足している」(43.6%)、と満足している人が半数を超えました。

満足の理由は、「困ったときに助け合うから」「自分なりの創意工夫で仕事を進められる」「情報共有や学びあがある」が上位を占めました。

満足していない理由は、「フェアな評価がされていない」「困ったときの助け合いがない」「互いに本音を話せない」などが多くありました。

上司から言われて嫌な一言

上司から言われて嫌だと思う一言をたずねたところ、「使えないな」(33.8%)がもっとも多く、次いで「そんなこともできないのか?」(32.6%)、「余計なことをするな」(23.4%)でした。

(23.4%)でした。

一方、上司から言われてやる気が出る一言は、「ありがとう」(35.1%)がもっとも多く、「よくやった」(23.9%)、「頑張ってるね」(19.8%)が続きました。

上司から言われて嫌だと思う一言



上司から言われてやる気が出る一言



※それぞれ上位7項目を抜粋

初任給はすべての学歴で前年より上昇

厚生労働省が昨年11月に公表した「平成30年賃金構造基本統計調査(初任給)」の結果によると、男女計の初任給はすべての学歴で前年を上回りました。

大卒男性は初めて21万円台に

企業規模別にみると、大学卒では、男性は大企業(常用労働者1,000人以上)で21万4,200円、中企業(同100~999人)で20万7,000円、小企業(同10~99人)で20万3,100円、女性は大企業で20万5,800円、中企業で20万7,000円、小企業で19万7,000円となっており、女性の大企業を除き、前年を上回っています。

男性の大学卒は平成26年から5年連続で伸びており、今回初めて21万円台となりました。

高校卒では、男性は大企業で16万7,000円、中企業で16万5,200円、小企業で16万8,900円、女性は大企業で16万5,600円、中企業で16万

2,000円、小企業で15万9,100円となっており、いずれも前年を上回っています。

産業別では、大学卒の男女ともに「学術研究、専門・技術サービス業」(男性22万6,800円 女性22万7,000円)がもっとも高く、高校卒の男性は「建設業」(17万3,300円)、女性は「運輸業、郵便業」(16万8,300円)、が高くなっています。

単位：千円

		大学院修士課程修了	大学卒	高専・短大卒	高校卒
		対前年増減率 (%)	対前年増減率 (%)	対前年増減率 (%)	対前年増減率 (%)
男	企業規模計	239.9 (2.7)	210.1 (1.1)	182.9 (1.3)	166.6 (1.5)
	大企業	237.4 (0.3)	214.2 (0.8)	185.1 (0.9)	167.0 (1.3)
	中企業	247.8 (10.2)	207.0 (1.5)	181.5 (1)	165.2 (1.7)
	小企業	228.1 (0)	203.1 (0.1)	183.2 (2.3)	168.9 (1.4)
女	企業規模計	234.2 (0.8)	202.6 (-0.7)	180.4 (1.1)	162.3 (2.5)
	大企業	238.6 (-0.4)	205.8 (-1.6)	187.0 (2.4)	165.6 (2.4)
	中企業	231.8 (3.2)	200.7 (0)	179.3 (0.8)	162.0 (2.5)
	小企業	211.1 (0.8)	197.0 (0.3)	178.3 (0.6)	159.1 (2)

カッコ内は対前年増減率 (%) です。



脱時間給への挑戦！ 高度プロフェッショナル制度

「働き方改革関連法」の法案審議の際に注目されていたのが「高度プロフェッショナル制度」（正しくは「特定高度専門業務・成果型労働制」）です。

労働基準法の大原則としては賃金を労働時間に応じて支払うものとされていますが、この新たな制度は労働時間に関わらず仕事の成果によって賃金を支払うもので、脱時間給制度と呼ばれています。企業が国際競争に勝ち残るため、高度な専門業務に従事する者が成果を出しやすい働き方として期待されているのです。

この制度は今年4月1日より施行されますが、長時間労働や労働者の健康を危惧する声もあることから制度導入のハードルは低くありません。しかし、新たな働き方を模索するものとして、どのような制度が始まるのかを見ておきましょう。

労働時間等の適用除外

高度プロフェッショナル制度を適用する労働者については、労働時間、休憩時間、休日、深夜労働の割増賃金の規定が適用除外されます。

たとえば管理監督者は労働時間や休憩、休日は適用除外となっていますが、深夜労働の規定は除外されていませんから、新たな制度の方が管理監督者よ

りも労働時間の規制を受けない働き方といえるでしょう。

ただし、労働者の健康・福祉を確保するため、働いた時間をタイムカードで記録するなどして把握するよう定められています。これを労働時間ではなく「健康管理時間」と呼んでいます。

対象にできる労働者・業務は

対象業務は「高度の専門的知識等が必要で従事した時間と成果の関連性が高くない」ものとして厚生労働省令で定められますが、図1のような業務が限定列举で示される見込みです。

対象業務の中でも、この制度を適用できる労働者は「①使用者との合意に基づき職務が明確であること」「②賃金見込額が一定額以上であること」が要件になります。

①の合意については業務内容などが記載された書面に労働者が署名することなどが検討されています。②の賃金見込額は年1,075万円となる予定です。

※これら省令等で示される内容は2018年12月26日現在の審議資料によるものです。

導入の流れは

具体的に制度を導入するための流れは図2のようになります。労使委員会を設置し、一定の事項を委員の5分の4以上の多数により決議する必要があります。さらに、制度の対象となる労働者には個別に同意を得る必要があります。

このようなことから、制度の導入には社内で制度の情報やメリットを共有するなどして理解が得られる努力も求められることとなります。

なお、必要な導入手順をおこなっていても図2の決議事項のうちCからEを実際に実施していない場合、労働時間等の適用除外とはならない旨が法律に明記されています。このほか高度プロフェッショナル制度の適用者には、通常の労働者が長時間労働をおこなった際に受ける「医師による面接指導」に準じた制度も実施するよう労働安全衛生法で定められています。

今回の働き方改革の多くは労働時間の規制が強化されるものですが、新たな脱時間給制度の創設は規制緩和として意義の大きいものでしょう。

図2：制度導入の流れ

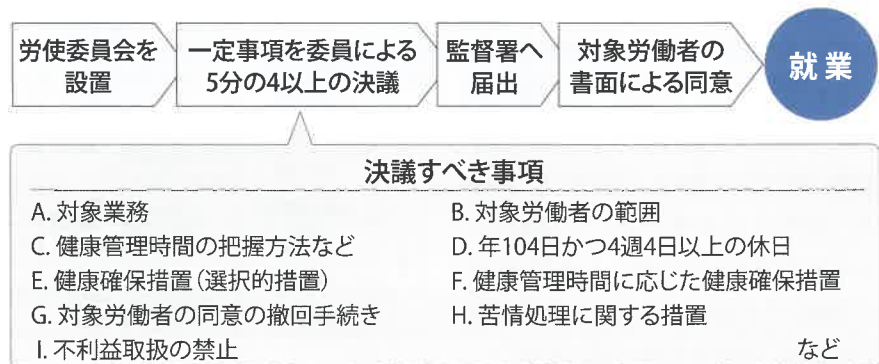


図1：対象業務（素案）

- ①金融商品の開発業務
- ②金融商品のディーリング業務
- ③証券アナリストの業務
- ④コンサルタントの業務
- ⑤研究開発業務



賞与？ それとも通常の報酬？

Q 当社では業績に応じて社員に「業績手当」として1万円を支給しています。成績優秀な社員には半期に一度、この業績手当を10万円増額し、合計11万円支給しています。

社会保険では、支給回数が年4回以上の手当は賞与に該当しないので「業績手当」は賞与支払届を提出しなくていいですね。

A 同じ「業績手当」として支給していても、毎月の1万円と半期ごとに支払う10万円を客観的に区分できるのであれば、10万円について賞与支払届を提出する必要があります。このようなケースについては、厚生労働省が新たに賞与の区分を明確にする通達を出し、今年1月から適用が始まっています。

取り扱いとは3とおり

社会保険においては、名称に関わらず、支給回数が年3回以下の手当は「賞与」、年4回以上のものは「報酬」となります。「賞与」については賞与支払届を提出し、賞与額に応じた社会保険料を支払う必要があります。

ただし、年4回以上の支給であれば「賞与」ではなく「報酬」となることを利用して、賞与を分割して毎月支給することにより社会保険料を削減する手法が使われることがありました。これを問題視した厚生労働省が平成27年に通達を出し、こうした支払い方を賞与については「賞与に係る報酬」として特別な取り扱いをすることを定めています（図1参照）。

つまり、現状では「報酬」「賞与」「賞与に係る報酬」の3つの取り扱いが存在することになります。

新たな通達の内容は？

今回、新たに出された通達は、従来の取り扱いを変更するものではありません。今まで取り扱いが明確にされていなかったために企業によって取り扱いにバラつきがあったケース（たとえばご質問のようなケース）について、例をあげて明確にしたものです。

通達では、それぞれ異なる性質を持つ手当が、まとめて〇〇手当として取扱われている場合、諸規定や賃金台帳などによってその性質の違いを客観的に区分できるのであれば、それぞれの性質に従って、「通常の報酬」、「賞与」、

「賞与に係る報酬」に区分するとしています。

具体的には図2の例のような区分となります。事例1は「手当A」のうち毎月定額支給される分と半期ごとに支給される分がまとめて給与規程に規定されているが、賃金台帳には別々に記載されているというケースです。事例2は1つの名称で賃金台帳に記載されているが、給与規程には別々に定められているケースです。

これらは同じ「手当A」という名称であっても性質のちがいを客観的に区分できるため、毎月支給の分は「通常の報酬」、半年ごとの分は「賞与」として取り扱います。

一方、事例3では2つの手当を客観的に区分できないため、「賞与に係る報酬」として取り扱います。

「賞与に係る報酬」は、1年間の合計額を12で割った額を各月の賃金にプラスして標準報酬を算定します。

賞与を新設したときは

賞与が新設された場合などは、年4回以上の支給が客観的に定められている場合でも、次に算定基礎届等により標準報酬月額が適用されるまでは賞与支払届の提出が必要です。

図1：3とおりの取り扱い

支給回数	区分	取り扱い	届出
毎月	通常の報酬	月額賃金に含めて標準報酬月額を算定	算定基礎届・月額変更届
	賞与に係る報酬*	7/1以前の1年間の合計額を12で割った額を各月の月額賃金にプラスして標準報酬月額を算定	算定基礎届・月額変更届
年4回以上	賞与に係る報酬	標準賞与額(各被保険者の賞与額から1,000円未満を切り捨てた額)を算定	賞与支払届
年3回以下	賞与		

*1ヵ月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給される場合

図2：新たな通達の事例

	給与規程	賃金台帳	支給額	区分
事例1	手当A	手当A1	月1万円	通常の報酬
		手当A2	半月ごと10万円	賞与
事例2	手当A1	手当A	月1万円	通常の報酬
	手当A2		半月ごと10万円	賞与
事例3	手当A	手当A	1万円の月と11万円の月がある	賞与に係る報酬



学生アルバイトの投稿による炎上

従業員の不用意な SNS 投稿がトラブルに発展し、企業に大きなダメージを与えるケースが後を絶ちません。中でもアルバイトによる炎上騒ぎは時折報道で耳にします。会社が倒産に追い込まれるケースも出ており「バイトテロ」などと呼ばれるほどです。

なぜアルバイトによる炎上騒ぎが多いのか

特に学生アルバイトは、まだ社会の常識を理解していないため、仲間内でのおしゃべりやバカ騒ぎの感覚で情報を投稿してしまう傾向があります。

若い人はネットリテラシー（インターネットを正しく使いこなすための知識や能力）が高いと思われがちですがそうとも限りません。物心ついた時からあたり前にインターネットを使わずに「世界に向けて発信されている」「注意して発信しなければならぬ」という慎重さが少ない人も多いの

です。

また、どんなことをしてはいけないのか、それをやった結果どうなるのかという想像力が欠如していたり、企業への帰属意識が低いことも原因の1つです。

アルバイトにはどんな対策が有効?

こうしたアルバイトによる炎上騒ぎを防止するには懲戒規定や損害賠償請求などももちろん必要ですが、「防止する」という意味ではあまり有効とは言えません。採用時に誓約書にサインさせることも大切ですが、採用時に一度読んだだけの内容をしっかり理解して守り続けるのは難しいでしょう。

ではどのような対策が有効なのでしょう。考えられるものをいくつかあげてみましょう。

- ・朝礼などで繰り返し注意する
- ・「やってはいけないこと」を具体的に明記して配布・掲示

「やってはいけないこと」を具体的に示す場合、「機密情報や個人情報の漏えいにつながる投稿をしてはいけません」では不十分です。たとえば、次のようなレベルまで具体的に示しておく必要があります。

- ・「どんな客が来て何を買った、どんな話をした」という内容
- ・同僚の悪口や噂話
- ・職場の写真（機密情報の写り込みなど）
- ・会社名がわかる投稿（制服が写った写真なども）

そもそも職場で写真を撮らせないというのも1つの方法でしょう。

また、雇う側もネットリテラシーを高める必要があります。SNSを使ったことがないという人は、閲覧だけでも良いので一度使ってみるべきではないでしょうか。

労働ひとこと

皇位継承にともない、皇太子が天皇に即位される2019年5月1日と、即位を公に宣言する「即位礼正殿の儀」がおこなわれる2019年10月22日が祝日となることが決まりました。この2日間は2019年限定で祝日となります。

5月1日が祝日となることによって、祝日と祝日には含まれることになる4月30日と5月2日も、

2019年は休日となり、今年のゴールデンウィークは最大10連休となります。

なお、今年のみ祝日案を決める

今年のGWは最大10連休、10/22も祝日に

にあたり、「連休期間中に勤務する労働者が長時間労働をすることがないように、さらに時給制や日給制の労働者の大幅な収入減を招くことのない

よう、各事業主等において適切な対応が取られること」などの付帯決議がなされています。

突然祝日が増えたことにより、年間の事業計画や勤務表を見直す必要が生じてくる企業も多いことと思います。

10連休については注目され話題になっていま

すが、「10月22日（火）」が祝日となることも忘れずに、見直しをおこないましょう。