



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 111

11

2018

働き方改革関連法－時間外労働の上限規制①

平成 31 (2019) 年 4 月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、その主要な改正規定を、数回に分けて紹介させていただきます。まずは、時間外労働の上限規制(労働基準法の改正)を取り上げます。

政府も、「残業時間(時間外労働)の上限を法律で規制することは、70年前(1947年)に制定された労働基準法において初めての大改革」と、その重要性をアピールしています。

.....時間外労働の上限規制① 上限規制の内容と罰則.....

<改正後の上限規制の内容と罰則>

●法律による上限【原則】

時間外労働の上限は、原則として月 45 時間・年 360 時間とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。

●法律による上限【例外】

臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合(特別条項がある場合)には、上記原則の上限を超えることができますが、この場合でも、次の上限は遵守する必要があります。

- ・年 720 時間以内
- ・複数月平均 80 時間以内(休日労働を含む)
- ・月 100 時間未満(休日労働を含む)

また、原則である月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 か月までです。

●上限規制違反で罰則が適用される場合

- ・複数月平均 80 時間以内(休日労働を含む)
- ・月 100 時間未満(休日労働を含む)

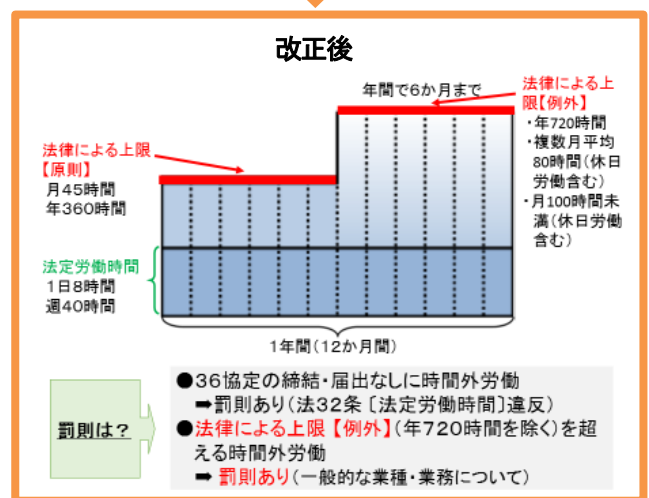
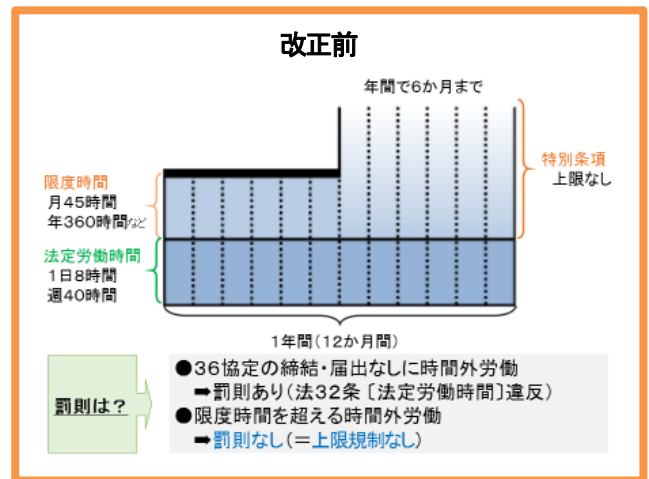
この上限に違反した場合には、罰則が適用されます。

罰則の内容は、6 か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金。

⑨法律による上限【原則】を超える時間外労働が認められる「臨時的な特別な事情」とは、その事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合のことをいいます。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは、臨時的な特別な事情に当たらないことに注意しましょう。

★上記の上限規制は、平成 31 (2019) 年 4 月から施行されますが、中小企業への適用はそこから 1 年遅れとなります。

1 年の猶予があるとはいえ、中小企業においても早めに準備しておく必要があるでしょう。助成金を利用できる可能性もありますので、是非、ご相談ください。



10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

◆「年次有給休暇取得促進期間」とは

厚生労働省は、年休を取得しやすい環境整備を推進するため、次年度の年休の計画的付与制度について労使で話し合いを始める前である10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、全国の労使団体に対する周知依頼、ポスターの掲示、インターネット広告の実施など、集中的な広報活動を行って、計画的付与制度の導入を促進しています。

◆「働き方改革法」成立で年休5日の強制付与が義務化

「働き方改革関連法」成立に伴う労働基準法の改正により、平成31年4月から、使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、毎年5日間について、時季を指定して年次有給休暇を与えることが必要となりました（ただし、計画的付与制度などにより、労働者がすでに取得した年次有給休暇の日数分は、時季指定の必要がなくなります）。

◆年休取得率の低迷が背景

これは、年次有給休暇の取得率が低迷していて、いわゆる正社員のうち約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上年次有給休暇取得が確実に進む仕組みを導入することとしたものです。年次有給休暇については、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、2020年までにその取得率を70%とすることが目標として掲げられています。

◆厚労省がリーフレット作成

厚生労働省は、作成したリーフレットのなかで、「計画的付与制度の活用」「チームのなかで情報共有を図っての休みやすい職場環境づくり」「土日祝日にプラスワンした連続休暇取得の促進」などを掲げ、その具体的な手法と効果を紹介しています。来年度になって慌てて対策を講じなくてすむよう、いまから具体的な制度設計と運用方法を検討しておきましょう。

【厚生労働省「年次有給休暇取得促進」事業主向けホームページ】

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/jikan/sokushin/jigyousya.html

有給休暇についてのご質問が増加しています。取得義務や計画付与などのお問い合わせもお気軽にどうぞ。

「働き方改革法」に対する企業の意識～エン・ジャパン株式会社の調査から

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社は、人事担当者向けの総合情報サイト「人事のミカタ」上で、経営者や人事担当者を対象に「働き方改革法案について」アンケート調査を行いました（回答者648名）。それを基に、企業が「働き方改革法案」に対してどこまで認識があるか、またどう感じているかの実態を紹介します。

◆調査結果の概要

1 「働き方改革法案」の認知度

「働き方改革法案」を知っているかという質問に対して、「概要を知っている」（74%）、「内容を含め知っている」（21%）と、認知度は95%に達しています。

2 経営への支障度合

次に、「働き方改革法案」が施行されることで経営に支障がでるかという質問に対しては、「大きな支障が出る」（9%）、「やや支障がでる」（38%）とあり、企業規模が大きくなるにつれて「支障がでる」と回答する割合が増加しています。

3 経営に支障が出そうな法案について

「経営に支障がでる」と回答した方に、「支障が出そうな法案はどれか」という質問に対しては、「時間外労働（残業）の上限規制」（66%）が最も多く、次に「年次有給の取得義務化」（54%）、「同一労働同一賃金の義務化」（43%）と続きます。また、業種別に見ると、広告・出版・マスコミ関連の「時間外労働の上限規制」（80%）、「年次有給取得の義務化」（70%）、商社の「時間外労働の上限規制」（74%）が目立っています。

◆回答者の声

働き方について日本は他国よりも遅れていて、各人が家庭の状況や自身の体調・結婚や出産などを抱えて仕事をしているのだから、国が柔軟に対応して働き方が多様化することは多くの問題が解決することにつながるといった意見や、中小企業にとっては厳しいところがあるかもしれないが、従業員にとっては良い制度と肯定的な意見があります。

一方で、能力差があると思われる職場で同一労働同一賃金は判断が難しい、残業の上限や有給を義務化したら生産性が下がる、生産性が下がる分人を増やしたら人件費が上がる、コスト削減のための無理な施策を考えてしまうのではないかと否定的な意見もあります。

【エン・ジャパン「企業に聞く「働き方改革法案」実態調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/14941.html>

就労証明書 マイナポータルで電子化

◆これまでは人事担当者が手書きで作成

「就労証明書」は、「就労（働いていること）の事実」を証明する書類で、市区町村に対し、認可保育所等の入所を申し込む際に添付が必要となります。企業で働いている方の就労証明書は、企業（の人事担当者）が、作成します。自営業者の場合は、代表者が作成します。

これまでは、保育所入所を希望する個人が市区町村ごとに様式の違う証明書を役所や自治体のホームページから取り寄せる必要がありました。入手した書類を勤務先の企業に送り、受け取った企業の人事担当者が手書きで記入して個人に送り返します。個人は証明書を自治体の窓口を持参するか、郵送していました。

◆電子化により作業が効率化

10月1日からマイナポータル（ぴったりサービス）に「就労証明書作成コーナー」が開設されました。

内閣府によると、「就労証明書作成コーナー」のメリットとして、

- ① 就労証明書の様式が「かんたん入手」できる
- ② 就労証明書を手書きでなくキーボード入力で「らくらく作成」できる
- ③ 役所に赴くことなく「すすっと電子申請」できることが挙げられています。

具体的には、まず個人が証明書を自治体から取り寄せる必要がなくなります。勤務先の企業に依頼すれば、企業の人事担当者はマイナポータルの就労証明書作成コーナーで、市区町村の様式を検索して、証明書のひな形を直接入手できるようになります。人事担当者が必要事項を記入するのもパソコンでできるため、従来の手書きに比べて効率が上がります。個人から市区町村へ就労証明書を提出するのも、パソコンやスマートフォンでできるようになります。

証明書には社印が必要なため、企業が個人に送る際は紙で郵送します。個人が市区町村に証明書を提出する際は証明書の写真を撮ってマイナポータルに添付するだけで済みます（別途、「紙（社印を押印）」の証明書の提出を要する市区町村もあります）。

なお、電子申請には、マイナンバーカードとICカードリーダーライター、または対応済みのスマートフォンが必要な場合があります。また電子申請に対応していない市区町村もありますが、今後利用できる自治体は増えていく見通しです。

高齢者の就業者数が過去最高に～総務省調査より

◆高齢者の就業者数が807万人と過去最高に

総務省は、「敬老の日」（9月17日）にあたって、「統計からみた我が国の高齢者―「敬老の日」にちなんで―」として、統計からみた我が国の65歳以上の高齢者についての取りまとめを公表しています。

取りまとめによれば、高齢者の就業者数は14年連続で増加しており、807万人と過去最多だそうです。また、就業者数増に占める高齢者の割合も、12.4%と過去最高となっています。高齢就業者数は、「団塊の世代」の高齢化などを背景に2013年以降大きく増加していますが、「団塊の世代」が70歳を迎え始めたことなどにより、70歳以上で主に増加しているようです。

◆高齢者就業者は「卸売業、小売業」「農業、林業」などで多い

高齢就業者が多い業種としては、主な産業別にみると、「卸売業、小売業」が125万人と最も多く、次いで「農業、林業」が99万人、「製造業」が92万人、サービス業（他に分類されないもの）が91万人となっています。なお、各産業の就業者総数に占める高齢者の割合をみると、「農業、林業」が49.3%と最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が24.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」が21.2%となっています。

特に「農業、林業」「製造業」などは、かねてより高齢化の進展が指摘されている業界です。

◆これからも増加が予想される高齢就業者

国際比較でも、日本の高齢者人口の割合は、世界最高となっており、高齢者の就業率も23.0%と、主要国の中で最も高い水準にあるそうです。この傾向は今後も加速することが予想されます。

調査によれば、高齢雇用者の4人に3人は非正規の職員・従業員となっており、高齢者の非正規の職員・従業員は、10年間で2倍以上に増加しているといえます。

今後も、企業としては、高齢者の雇用に関する諸問題には注視していきながら、適切な対応をしていきたいところです。

【総務省「統計からみた我が国の高齢者―「敬老の日」にちなんで―」】

<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1130.html>

高齢者の活用に対しては「65歳超雇用推進助成金」が検討できます。詳細は弊社までお問い合わせください。

トビックス 健康保険の被扶養者の届出ー10月から添付書類の取扱いなどを変更

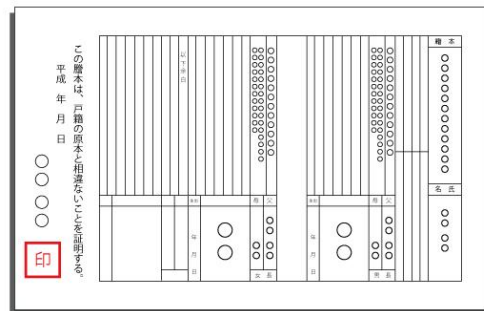
日本年金機構から、平成30年10月1日以降に受け付ける「健康保険被扶養者（異動）届」について、添付書類の取扱いを変更するとのお知らせがありました。

併せて、「健康保険被扶養者（異動）届」の新様式も公表されました。

その内容を確認しておきましょう。

……………被扶養者に関する届出ー添付書類の取扱いの変更等（平成30年10月～）……………

- 日本国内にお住まいのご家族の方を被扶養者に認定する際の身分関係及び生計維持関係の確認について、申立てのみによる認定は行わず、証明書類に基づく認定を行うよう、事務の取扱いが変更（日本年金機構、全国健康保険協会のほか、各健康保険組合も同様）。
- これを受けて、届出に際して、所定の証明書類の添付が必要。
- しかし、一定の要件を満たした場合には、書類の添付を省略が可能。



<添付書類の変更及び添付書類の一部省略>

項番	添付書類	目的	添付の省略ができる場合
1	次のいずれか ・戸籍謄本または戸籍抄本 ・住民票 ※1 (提出日から90日以内に発行されたものを提出してください)	続柄の確認	次のいずれにも該当するとき ・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 ・左記書類により、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
2	年間収入が「130万円未満 ※2」であることを確認できる課税証明書等の書類	収入の確認	・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 ※3 ・16歳未満のとき
3	仕送りの事実と仕送額が確認できる書類 ・振込の場合…預金通帳等の写し ・送金の場合…現金書留の控え(写し)		・16歳未満のとき ・16歳以上の学生のとき

※1 被保険者と扶養認定を受ける方が同居していて、被保険者が世帯主である場合に限りです。

※2 扶養認定を受ける方が次のいずれかに該当する場合は「180万円未満」です。(収入には公的年金も含まれます)

・60歳以上の方 ・障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者

※3 障害年金、遺族年金、傷病手当金、失業給付等非課税対象の収入がある場合は、受取金額の確認ができる通知書等のコピーの添付が必要です。

*被保険者と扶養認定を受ける方との同居の確認については、日本年金機構で確認を行うため、原則、書類の添付は不要ですが、確認できない場合には、別途、住民票の提出を求めています。

★この変更に伴う新たな「健康保険被扶養者（異動）届」の記入方法も含め、気軽にご相談ください。

お仕事 カレンダー 11月



11/12

- 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
- 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

11/30

- 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 9月決算法人の確定申告と納税・翌年3月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あとがき◆ 新年度より弊社の会計ソフトをクラウド会計に変更しました。佐藤が近年使ってきた家計簿アプリと同様、「記入が大変ラク」、「リアルタイムで状況がつかめる」など、生産性は非常に高まっています。11月に弊社主催のセミナーでもお話しますが、勤怠管理システムの見直しはかなりおすすめです。