



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108



働き方改革関連法案が遂に成立 主要改正規定は来年4月から順次施行

公布日(本年7月6日)から、旧雇用対策法の改正が施行されましたが、これは、「働き方改革に係る基本的考え方を明らかにする」といった内容となっています。

主要な改正が本格的に施行されるのは、平成31(2019)年4月1日からとなります(以後、段階的に施行)。いつまでに、どのような対応が必要となるか? 気軽にお尋ねください。

なお、具体的な改正規定の内容につきましては、適時紹介させていただきます。



“いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ

「個別労働紛争解決制度の施行状況(平成29年度)」

6月27日に、厚生労働省から、平成29年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

●総合労働相談、あっせん申請の件数はいずれも前年度と比べ減少、助言・指導の申出件数は増加。

・総合労働相談件数は110万4,758件で、10年連続で100万件を超え、高止まり

●民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ

・民事上の個別労働紛争の相談件数では、72,067件(同1.6%増)で6年連続トップ

・助言・指導の申出では、2,249件(同1.9%増)で5年連続トップ

・あっせんの申請では、1,529件(同6.9%減)で4年連続トップ

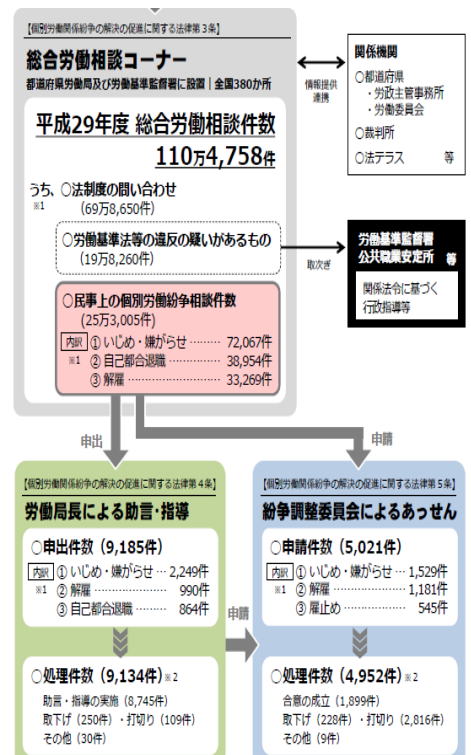
●「いじめ・嫌がらせ」以外では、「解雇」、「自己都合退職」、「雇止め」の件数が多い

・民事上の個別労働紛争の相談件数では、2位が自己都合退職(38,954件)、3位が解雇(33,269件)

・助言・指導の申出では、2位が解雇(990件)、3位が自己都合退職(864件)

・あっせんの申請では、2位が解雇(1,181件)、3位が雇止め(545件)

★厚生労働省では、今回の状況を受けて、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいくとのことです。企業の経営担当者としては、個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況を見ると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。



「働き方改革法」省令・指針の検討始まる

◆労政審の労働条件分科会で議論開始

6月29日に働き方改革関連法が成立したことを受け、必要な省令や指針などについての議論が7月10日、労働政策審議会の労働条件分科会で始まりました。まずは、残業時間や年次有給休暇（年休）などに関する部分の検討が始まり、国会でも与野党が激しく対立した高度プロフェSSIONナル制度（高プロ）が適用される職業や年収については、秋以降に検討が始められる見込みです。

◆まずは残業時間や年休から

働き方改革法で制度の具体化が委ねられた省令は62に及びます。10日の分科会では、罰則があり、企業のシステム改修などが必要な残業時間の上限規制や年休の消化義務などに関わる部分から第1段階として議論することで労使が合意しました。

◆第1段階の検討まとめは8月下旬めど

残業と休日労働の抑制については、法律で残業時間が「原則月45時間、年360時間」までと明記されており、新たな指針で残業を「できる限り短くするよう努める」ことなどを定めることで、罰則に至らない事例でも是正を求めて指導をしやすくします。

また、月45時間を超えて残業した働き手に対して健康確保措置を実施することを労使協定（36協定）に盛り込むことを省令で定めることになっています。第1段階の検討は8月下旬をめどにまとめられる見込みです。

◆高プロについての議論は秋以降に

来年4月から導入される高プロについては、適用対象については、政府は金融商品開発やコンサルタントなどの業務で年収は1,075万円以上と想定していますが、具体的には省令で定められます。

10日の分科会では、厚労省が第1段階の議論終了後に「できる限り、早期に結論を出す」との案を示しましたが、労働側は「きちんと議論が必要」として了承しませんでした。次回の分科会は7月18日（水）に開かれます。

【厚生労働省「労働政策審議会（労働条件分科会）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126969.html

自然災害対策で知っておきたい中小企業支援策

◆「うちはずっとここでやってきたから…」が通用しなくなった？

近年、急激な天候の変化が甚大な自然災害へとつながるケースが増えています。気候変動等の影響で台風の通過ルートが変わり、今まで影響を受けなかった地域で被害が発生する等、「今まで大丈夫だった」が通用しなくなりつつあります。万が一被害を受けた場合、復旧に時間と費用を要するおそれがありますが、どのような支援が受けられるのでしょうか？

◆災害救助法が適用された災害時の支援

本法は、罹災者の救護を著しく困難で、かつ、多数の世帯の住家が滅失した状態等である被災地に、都道府県が適用し、自衛隊や日本赤十字社に応急的な救助の要請、調整、費用の負担を行うとともに、罹災者の救助・保護のための活動を行うことを定めています。

中小企業向けには、(1)特別相談窓口の設置、(2)災害復旧貸付の実施、(3)セーフティネット保証4号の実施、(4)既往債務の返済条件緩和等、(5)小規模企業共済災害時貸付の適用等を行っています。

◆激甚災害に指定された災害時の支援

激甚災害法に基づき指定されると、上記の支援への追加措置として、(1)災害関係保証（特例）の実施、(2)政府系金融機関の災害復旧貸付の金利引下げが行われます。

◆自助努力としての保険・共済の活用

経済産業省が今年3月に公表した資料では、“中小企業といえども、営利を目的として事業活動を行う主体であり、国の支援は事業者による自助を前提としたものである”とし、平成28年度の台風10号や平成29年度の九州北部豪雨の被災事業者へのヒアリング結果から、各種災害と保険対象の補償を組み合わせた総合保険や休業補償に係る商品を活用して損害をカバーしたケースに触れています。

また、保険商品の多様化を受け、細かいニーズに答えることが可能となっている一方、事業者がうまく活用するために商品の理解が不可欠であるとしています。

◆それでもBCP（事業継続計画）策定済み中小企業は15%

上記の資料によれば、平成28年3月末時点の中小企業のBCP策定率は15%にとどまるということです。しかし、被災に伴う事業活動の停止によりビジネスチャンスを逃すリスクは従来に比べて大きくなっているとして、状況を改善する方策が必要としています。

【「中小企業の災害対応の強化に関する研究会」中間報告書】
<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/saigai-kyoka/2018/180328torimatome.pdf>

加速する「副業・兼業」容認

◆副業にまつわる2つの最新動向

いわゆる「多様な働き方」の1つに、「副業・兼業」（複数の企業と労働契約を結ぶ働き方）があります。今年6月、この副業にまつわる動きが2つありました。

◆副業する人の労災問題、議論開始

1つめは、厚生労働省の労働政策審議会が、副業する就業者の労災について議論を開始したことです。その主な論点は以下の2点です。

- ・労災保険給付……本業先・副業先の賃金の合算分を基にした給付額とするかどうか
- ・労災認定……本業先・副業先の業務上の負荷（労働時間等）を合わせて業務起因性の判断するかどうか害と診断される可能性があるとしています。

労災は、副業を容認するにあたり、どの企業も直面する問題です。議論の経過が注目されるところです。

◆国家公務員の副業も容認へ

2つめは、国家公務員の副業が一部容認されることです。6月15日に閣議決定された「未来投資戦略2018」において、「国家公務員については、公益的活動等を行うための兼業に関し、円滑な制度運用を図るための環境整備を進める」と明記されました。ここでいう「公益的活動等」とは、特定非営利法人（NPO）等による、環境保護、教育、地方活性化等の仕事を指します。

従来、国家公務員は国家公務員法や通達により、「職務に支障が出ない活動」（大学の教員、本の執筆等）しか認められていませんでした。同様に地方公務員も、神戸市や生駒市等、認めてられている例はごく一部でした。

今回の方針決定により、公務員が副業を行うことも一般化していくかもしれません。

◆副業容認は制限とセットで

報道によれば、副業をしようとする国家公務員は、各省庁の人事担当者に届け出る必要があります。また、「副業は休日に行う」「長時間労働にならない」「副業先が政府と利害関係のある団体ではない」といった制限が設けられる見込みです。

厚生労働省「モデル就業規則」最新版（今年1月公表）においても、「労務提供上の支障がある場合」や「企業の利益を害する場合」等には、会社は副業を禁止または制限できると規定されています。

企業が副業を許可制・届出制とするにあたっては、上記のような制限を就業規則に規定しておくことが重要です。

WHOで新たに認定された「ゲーム障害」

◆精神疾患として認定

世界保健機関（WHO）は、オンラインゲームやテレビゲームに没頭し、生活や健康に支障をきたす状態を「ゲーム障害」（ゲーム依存症）という精神疾患として、「改訂版国際疾病分類（ICD-11）」で位置づけることを公表しました。ICDは28年ぶりの改訂となり、ゲーム障害が国際的に疾病として認定されたことにより、適切な対策が求められることが懸念されます。

◆診断の基準と症状は？

WHOは、ゲーム障害の主な特徴として以下を挙げています。

- (1) ゲームをする頻度や時間のコントロールができない
- (2) 日常生活でゲームを最優先する
- (3) 悪影響が出ているにもかかわらず、ゲームを続けたり、エスカレートする

こうした行動が少なくとも12カ月続く場合に、ゲーム依存の疑いがあると推計されています。

日本では、現在、ネット依存やゲーム障害について相談できる医療機関は25カ所程度で専門医も非常に少ないのが現状です。今後、医療機関や業界団体は、ゲーム障害の実態を把握し、治療法の改善や対応策を検討するとしています。ゲーム障害が引き起こす症状として、睡眠不足、目の障害、腰痛、手首の腱鞘炎、肥満などが挙げられます。また、引きこもりの状態や家庭内の暴力などの問題が起き、うつ病や自殺のリスクも高まるとしています。

◆死亡した事例も……

ゲーム障害は、パソコンやスマートフォンの普及に伴い、インターネットやオンラインゲーム、SNSに依存する人が急増し、社会問題となっています。ゲームで相手よりも優位に立つためや、長時間続けるために高額を費やす人もいます。

韓国では、ネットカフェで86時間オンラインゲームを続けていたため「エコノミー症候群」になり死亡した事件が起きました。これをきっかけに16歳未満の青少年に対し、オンラインゲームで遊ぶ時間を制限する制度を導入しました。

◆日本での取り組みは？

2012年の厚生労働省の調査によると、成人約421万人、中高生約52万人がオンラインゲームゲームなどのネット依存の疑いがあると推計されています。

日本では、現在、ネット依存やゲーム障害について相談できる医療機関は25カ所程度で専門医も非常に少ないのが現状です。今後、医療機関や業界団体は、ゲーム障害の実態を把握し、治療法の改善や対応策を検討するとしています。



特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン Q&Aを更新

個人情報保護委員会から、「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）」などに関するQ&Aを更新したとのお知らせがありました（平成30年6月更新）。

追加・更新された箇所のうち、企業実務にも関連があるものを紹介させていただきます。
平成30年6月に更新されたQ&Aのうち、主要なものは次のとおりです。



<個人番号の利用制限-3>

Q1-3 複数の個人番号関係事務で個人番号を利用する可能性がある場合において、個人番号の利用が予想される全ての目的について、あらかじめ包括的に特定して、本人への通知等を行うてよいですか。

A1-3 事業者と従業員等の中で個人番号の利用が予想される事務であれば、あらかじめ複数の事務を利用目的として特定して、本人への通知等を行うことができます。なお、従業員等ごとに利用目的を特定し、通知等する必要はなく、事業者の利用目的を特定し、まとめて通知等することができます。

更新箇所→赤字の部分削除・追加

更新理由→将来的な利用可能性も含めて包括的に特定できる旨を明確にするため、記載を追加

<個人番号の提供の要求-6>

Q4-6 従業員や講演料等の支払先等から個人番号の提供を受けられない場合、どのように対応すればよいですか。

A4-6 法定調書の作成などに際し、従業員等からマイナンバー（個人番号）の提供を受けられない場合でも、安易に法定調書等にマイナンバー（個人番号）を記載しないで税務署等に書類を提出せず、従業員等に対してマイナンバー（個人番号）の記載は、法律（国税通則法、所得税法等）で定められた義務であることを伝え、提供を求めてください。

それでもなお、提供を受けられない場合は、提供を求めた経過等を記録、保存するなどし、単なる義務違反でないことを明確にしておいてください。従業員等との間でマイナンバー（個人番号）の提供の有無を判別できますので、特定個人情報保護の観点からも経過等の記録を行うことが望ましいものと考えられます。

なお、税務署では、社会保障・税番号<マイナンバー>制度に対する国民の理解の浸透には一定の時間を要する点などを考慮し、マイナンバー（個人番号）・法人番号の記載がない場合でも書類を收受することとしています。マイナンバー（個人番号）・法人番号の記載は、法律（国税通則法、所得税法等）で定められた義務であることから、今後の法定調書の作成などのために、今回マイナンバー（個人番号）の提供を受けられなかった方に対して、引き続きマイナンバーの提供を求めていただきますようお願いいたします。

（注）マイナンバー（個人番号）の提供を受けられない場合における、「提供を求めた経過等の記録、保存」は法令上の義務ではありません。「いつ提供を求め、その結果として提供を受けられなかった事実」を事後的に明らかにすることが可能であればよく、提供を受けることができなかった個別の事情までは記録する必要はありません。

更新箇所→全面差替え

更新理由→国税庁ホームページ「法定調書に関するFAQ」(Q1-2)が更新されましたので、これに伴い更新。

★その他、個人番号の利用目的の通知等に関するQ&Aなどについても更新が行われています。詳しい内容については、お尋ねください。

お仕事 カレンダー 8月



8/10

- 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
- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 個人事業税の納付（第1期）
- 個人事業者の当年分消費税の中間申告
- 個人の道府県民税・市町村税の納付（第2期）

◆あとなぎ◆ **猛暑、劇雨、逆方向台風と、大変な夏になっています。お盆にはできれば多少涼しく過ごしたいものです。8月11日より16日まで夏季休業とさせていただきます。**