



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行:井上社労士事務所

〒184-0004 東京都小金井市4-1-38-213

TEL:090-6525-0188 FAX:042-381-3465 e-mail:sri@mi-sr.com

トピックス 働き方改革関連法案を閣議決定 国会に法案提出

政府は、平成30年4月6日、今国会(第196回通常国会)の最重要法案と位置づけている「働き方改革関連法案(正式名称:働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案)」を閣議決定しました。これでようやく、同法案が国会に提出されました。法案作成の詰めの段階で、裁量労働制の適用の拡大の削除、施行を目指す期日の見直しなどが行われています。概要を確認しておきましょう。



働き方改革関連法案(第196回通常国会に提出)の概要

●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要(厚生労働省資料)

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
- (※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日

II:平成31年4月1日

(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日

(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

★この改正の目玉は、何といたっても「時間外労働の上限規制(IIの1の一部)」です。時間外労働の上限規制は、各企業にとって負担が大きいものです。そのため、一部の業種については適用を猶予し、また、中小企業については施行期日が1年遅れとなっています。しかし、一般的な業種の大企業では、来年4月から対応を迫られることとなります(もちろん、法案が予定どおりに成立した場合です)。「同一労働同一賃金の実現に向けた改正(III)」についても注目されていますが、これについては、大企業・中小企業ともに、施行期日に余裕が設けられています。他の規定については、企業規模を問わず、来年4月から施行されるものが大半となっています。

★ 細かな規定に目を向けると、一定日数の年次有給休暇の確実な取得（使用者は、10 日以上[※]の年休が付与される労働者に対し、5 日については、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする）など、企業への影響が大きい内容が含まれています。法案が成立した場合した場合、企業規模を問わず、平成 31 年 4 月 1 日施行される規定が大半となっていますので、国会での審議の動向から目が離せません。

トピックス 「時間外労働等改善助成金」創設 中小企業の時間外労働の上限規制等への円滑な対応を支援

これまでの職場意識改善助成金が改称・拡充され、「時間外労働等改善助成金」が創設されました。この助成金は、中小企業が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主を助成するもので、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的としています。概要は次のとおりです。



時間外労働等改善助成金の概要

対象事業主 → 労災保険の適用事業である一定の中小企業事業主（コースによって他の条件も満たす必要があります）

コース	概要	助成額
時間外労働 上限設定コース	時間外労働の上限設定を行うことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率3/4(事業規模 30 名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が 30 万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 対象となる事業主が平成 30 年度(又は平成 31 年度)に有効な 36 協定において、時間外労働の上限を月 45 時間以下、年間 360 時間以下に設定した場合は、上限額 150 万円など〈補足〉さらに、週休2日制とした場合に上限額を加算(助成金の合計は 200 万円まで)
勤務間 インターバル 導入コース	勤務間インターバル制度を導入することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率3/4(事業規模 30 名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が 30 万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上 11 時間未満 40 万円 ②11 時間以上 50 万円 など
職場意識改善 コース	所定労働時間の削減、年次有給休暇取得促進に取り組むこと等を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率3/4(事業規模 30 名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が 30 万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 【年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減を取組む場合】 ①労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を4日以上増加 ②労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減 100 万円 ※年次有給休暇の平均取得日数を 12 日以上増加させた場合は上限額 50 万円を加算する。 【特例措置対象事業主】 週所定労働時間を 2 時間以上短縮し 40 時間以下とする 50 万円
テレワークコース	在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対してその経費を助成	
団体推進コース	3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成	助成額は省略

トピックス 雇用保険手続にはマイナンバー記載が必須(平成 30 年5月～)

厚生労働省から、重要なお知らせとして、「雇用保険手続の際には必ずマイナンバーの届出をお願いします」という案内がされています。

平成 30 年 5 月以降は、雇用保険被保険者資格取得届などマイナンバーの記載が必要な届出等について、マイナンバーの記載がない場合には、**返戻する場合があります**とのことでした。

省略できる場合もありますので、その内容を確認しておきましょう。

**平成30年5月以降、マイナンバーが必要な届出等（※）に
マイナンバーの記載・添付がない場合には、返戻しますので、
記載・添付の上、再提出をお願いします。**

※ マイナンバーが必要な届出等は以下のとおりです。

◆マイナンバーの記載が必要な届出等

- ① 雇用保険被保険者資格取得届
- ② 雇用保険被保険者資格喪失届
- ③ 高年齢雇用継続給付支給申請（初回）
- ④ 育児休業給付支給申請（初回）
- ⑤ 介護休業給付支給申請

◆個人番号登録・変更届の添付が必要な届出等

（ハローワークにマイナンバーが未届の者に係る届出等である場合）

- ⑥ 雇用保険被保険者転勤届
- ⑦ 雇用継続交流採用終了届
- ⑧ 高年齢雇用継続給付支給申請（2回目以降）
- ⑨ 育児休業給付支給申請（2回目以降）

◆既にハローワークにマイナンバーを届け出ている場合について◆

・個人番号記載欄がある届出等（上記①～⑤）については、届出等の都度、マイナンバーを記載いただくこととしておりますが、当該届出等に係る従業員について、既にその他の届出等の際にマイナンバーを届け出ている場合には、各届出等の欄外等に「マイナンバー届出済」と記載いただき、マイナンバーの記載を省略することが可能です。

なお、「マイナンバー届出済」の記載がなされている場合であっても、実際には届出がなされていない場合は返戻いたしますので、マイナンバーの届出をお願いします。

・個人番号記載欄がない届出等（上記⑥～⑨）については「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、届出等に係る者のマイナンバーが未届の場合には返戻いたしますので、個人番号登録・変更届を添付して提出してください。

☞ 電子申請により届出等をされる場合には、各届出等の備考欄（資格喪失届は備考欄がないため、社会保険労務士欄の直下のスペース）に「マイナンバー届出済」の記載をお願いします。

◆個人番号登録・変更届により別途の登録を行う場合について◆

・個人番号記載欄がある届出等（上記①～⑤）については、届出等の都度、マイナンバーを記載いただくこととしておりますが、事業所のシステムの都合等により、これによることが難しい場合には、当該届出等とあわせ、又は事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。この場合も各届出等の欄外等に「マイナンバー届出済」と記載いただくようお願いします。

・個人番号記載欄がない届出等（上記⑥～⑨）についても、届出等の機会を待たず、事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。この場合、届出等に「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、届出等に係る者のマイナンバーが未届の場合には返戻いたしますので、個人番号登録・変更届を添付して提出してください。

☞ 新規に被保険者資格を取得する者については被保険者番号が振り出されていないため、資格取得届の提出に先立って個人番号登録・変更届による届出を行うことができません。このような場合等、個人番号登録・変更届の提出が各種届出後になる事情がある場合には、ハローワークにご相談ください。

お仕事
カレンダー
5月



5/10

- 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
- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15

- 障害者雇用納付金の申告と納付期限

5/31

- 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 自動車税の納付（条例で定める日まで）
- 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あつぎ◆ 加計学園の問題やセクハラ疑惑で、国会の混乱が続いています。今月号では働き方改革関連法案についてまとめてみました。与野党とも、もう少し党利党略でない国民目線で考えていただきたいものです。ただ、その国会議員を選んだのは私たちです。私たちも文句を言うだけでなく、自らの行動も反省する必要があるかもしれません。