

トピックス

－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

臨時的な特別の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】

臨時的な特別の事情があっ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

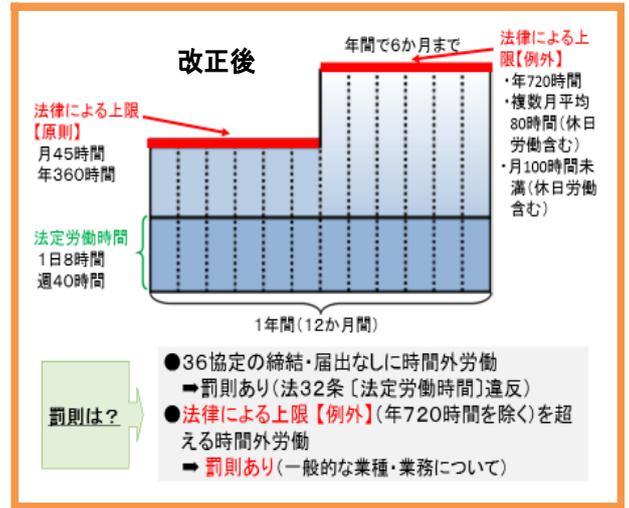
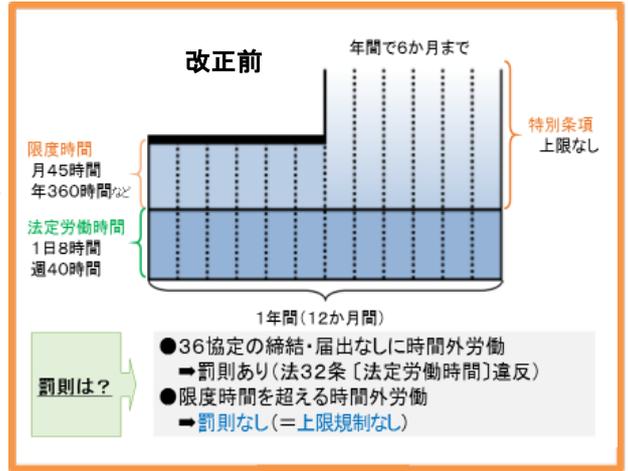
- ・複数月平均 80 時間以内(休日労働を含む)
- ・月 100 時間未満(休日労働を含む)

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。

④法律による上限【原則】を超える時間外労働が認められる「臨時的な特別の事情」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、臨時的な特別の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。



お仕事
カレンダー
11月



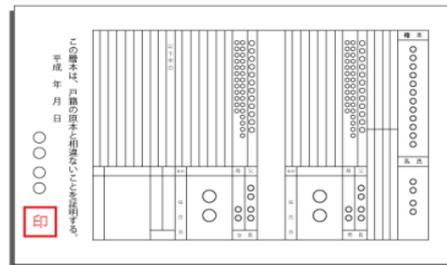
11/12	<ul style="list-style-type: none"> ●一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料 160 万円未満で、かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事 ●10 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
11/30	<ul style="list-style-type: none"> ●10 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●9 月決算法人の確定申告と納税・翌年 3 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ●12 月・翌年 3 月・6 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

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—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ます。
 ※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られることがあります。

★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、手続きに関する質問等はお気軽にご相談ください。
 【ブレインスター：アウトソーシング部】



365日の誕生花・花言葉

11月30日



山茶花（サザンカ）

花言葉：困難に打ち勝つ、ひたむきさ、理想の愛
 花が丸ごと落ちるのがツバキ、花びらが個々に散るのがサザンカです。また、ツバキの花は完全には平開しませんが（カップ状）サザンカはほぼ完全に平開します。冬に咲く貴重な花です



代表 上田 正順
 〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
 TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
 URL:http://brainstar.jp

講演報告：「働き方改革！同一労働同一賃金への対応」



日時：平成 30 年 10 月 17 日 16 時～17 時 30 分

場所：ホテル日航福岡

講師：代表 上田 正順

10 月 17 日 (水)、全国個室ユニット型施設推進協議会 福岡支部総会において

弊社代表上田が「働き方改革！同一労働同一賃金への対応」というテーマで、記念講演の講師を務めさせていただきました。

労働基準法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正施行期日が決まり、早いものは来年 4 月 1 日に迫っております。

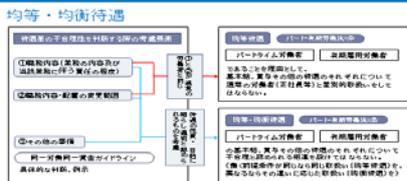
法改正の内容について、また今後法改正に向けてどのような対策が必要であるのか、今回は同一労働同一賃金に関する実務対応を中心に、これまでの判例、最新の判例も交え説明致しました。

報告者 社労士並川

前提条文

- 労働契約法 18 条
 - 労働契約法 19 条
 - 労働契約法 20 条 → 削除
- 統合 2020 年 4 月 1 日施行
- パートタイム労働法 8 条 → パート・有期労働法 8 条
 - パートタイム労働法 9 条 → パート・有期労働法 9 条
 - 労働契約法 (8 条/9 条/10 条/12 条) … 不利益変更法理

有期雇用労働者の均等待遇規定の整備



均等待遇・均衡待遇の比較

- 同一労働同一賃金の原理原則を押さえる！！
1. 業務の内容
 2. 業務に伴う責任の程度
 3. 人材活用の仕組み・運用等
(=業務の内容及び配置の変更の範囲)
 4. その他の事情
- 総称して「職務内容」
- ↑ 均等待遇 ↓ 均衡待遇

◆ 高齢者の就業率が過去最高に！総務省調査より

◆ 高齢者の就業率が 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、「統計から見た我が国の高齢者」「敬老の日」にちなんで」として、統計から見た我が国の 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、高齢者の就業率は 14 年連続で増加しており 807 万人と過去最多ということ。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。高齢就業率は、「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。

◆ 高齢者就業率は「卸売業、小売業」「農業、林業」などで多い

高齢就業率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率

国際比較でみても、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ようです。

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「統計から見た我が国の高齢者」「敬老の日」にちなんで】
<https://www.stat.go.jp/data/topics/kopi1130.html>

従業員の通勤事故リスク、

対策を取っていますか？

◆会社が通勤時の事故発生をめぐり責任追及されるケースが増加

10月1日、事故死したトラック運転手の遺族が、原因は過重労働だとして会社に約1億円の損害賠償を求める訴えを起こしました。同様に、通勤途中で発生した事故をめぐり会社が責任追及されるケースが増えています。

◆上司も書類送検されたケース

2017年10月、業務で公用ワゴン車を運転中に兵庫県川西市選挙管理委員会の職員が5人を死傷させる事故が発生しました。職員は当時、参議院選挙対応で約1カ月間休みがなく、200時間超の時間外労働を行っていました。2018年4月23日、運転していた職員は自動車運転処罰法違反（過失致死傷）で書類送検され、また過労状態を知りながら運転を命じたとして、上司も道路交通法違反（過労運転下令）で書類送検されています。

◆裁判で和解が成立したケース

2018年2月8日、横浜地方裁判所川崎支部において、ある事件の和解が成立しました。この事件は、バイクで帰宅途中で居眠り運転で事故死した従業員の遺族が、原因は過重労働だとして会社に損害賠償を求めたもので、会社が7,590万円支払うこととなりました。従業員は約22時間の徹夜勤務明けで、事故前1カ月の時間外労働は約90時間でした。

◆裁判官は通勤中の会社の

安全配慮義務に言及

上記事件で、裁判所は、通勤時にも会社は社員が過労による事故を起こさないようにする安全配慮義務があると認定し、公共交通機関の利用を指示するなどして事故を回避すべきであったと指摘しています。

和解の内容には、再発防止策として勤務間インターバル制度の導入、男女別仮眠室の設置、深夜タクシーチケットの交付などの実施も盛り込まれました。これまで通勤中の事故で会社の責任を認めたものはほとんどなかったため、会社の安全配慮義務が従業員の通勤についても認められることを示した画期的な判断とされています。

◆「労働時間把握」だけでは

リスクを回避できない

働き方改革法では、労働時間把握が使用者の義務として課されることとなりました。しかし、会社に求められるのは省令に定める方法により労働時間を記録等するだけでなく、過労状態で従業員が事故を起こさないような具体的な対策を講じることでありと認識する必要があります。

限定正社員の導入状況

◆20.4%が導入

「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」（労働政策研究・研修機構）の結果をみると、企業の20.4%で限定正社員がおり、導入による効果も上がっているようです。

限定正社員とは、ここでは勤務地、職務、労働時間等が限定されている正社員のことですが、実際には、勤務地の限定（転勤の制限）が最多で82.7%を占めています。

◆導入の効果

限定正社員という働き方を導入した企業では、人材定着率の向上（54.7%）、社員のワーク・ライフ・バランスの向上（49.7%）、人材採用がしやすくなった（48.9%）、社員のモチベーションアップ（35.9%）、社員の労働生産性の向上（34.2%）、社員の専門性の向上（30.1%）といった効果を感じています。

◆限定正社員の不満

会社側としては一定の効果がある限定正社員。社員側でも制度に不満の「ない」人が61.2%と、不満の「ある」（31.1%）を上回っています。一方で、不満な点（複数回答）としては、「不合理な賃金差」が最多で56.6%を占めています。これは、情報共有の不徹底（36.8%）、不合理な昇進スピードの差（33.5%）等に比べるとかなり多くなっています。基本給の差の設定については、「いわゆる正社員のほうが高い」とする割合が58.4%を占めていますが、「差はない」も39.4%となっています。いわゆる正社員のほうが高い場合、限定正社員の基本給を「8割超～9割以下」とする割合が最も多く、43.0%となっています。

限定正社員については、いわゆる正社員との間の転換をどうするか等の制度設計も気になるようですが、従業員間の賃金に差をつけるには理由が必要であり、それは合理的なものでなければならず、従業員に対して明確に説明できる必要があります。

「合理的な賃金差」は、今後の労務管理においてより一層気をつけたいポイントとなるでしょう。

【労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」（PDF）】

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20180911.pdf>

