

社会保険労務士法人 ビークライン News

発行所 社会保険労務士法人ビークライン

〒105-0021

東京都港区東新橋2-10-10

東新橋ビル411

TEL 03 - 5401 - 3461

FAX 03 - 5401 - 3471

Email soumu@soumu.or.jp

URL <http://www.soumu.or.jp/>

業務案内

- 給与計算代行
- 労働保険（労災・雇用保険等）手続き代行
- 社会保険（健康・厚生年金保険等）手続き代行
- 人事、労務に関する相談
- 就業規則、各種規程の作成 等

TOPIC1

働き方改革法における 時間外労働などの改正点

TOPIC2

個人年金「iDeCo」に 企業が上乘せ拠出する新制度

2018 9
September

平成30年9月号

【防災の日／防災週間】 9月1日は防災の日です。また、この日を含む1週間（8月30日～9月5日）は「防災週間」に定められています。近年では、大企業を中心に防災対策としてBCP（事業継続計画）を策定している企業も少なくありません。内閣府の調査（平成29年度）によれば、大企業で6割、中堅企業でも3割がBCPを策定しており、その記載項目でもっとも多いのが「従業員の安全確保」でした。また、中小企業庁のBCP策定運用指針では安否確認の方法として、災害時の緊急連絡網の整備や災害伝言ダイヤル・災害伝言サービスの活用を挙げています。今年も6月に起きた大阪府北部の地震や7月の西日本の豪雨をはじめ、自然災害による被害が相次いでいます。もしものときの会社の備えを、見直してみてもいいでしょうか。

法律 成立した働き方改革法でこう変わる

来年4月以降に対応が求められる 時間外労働などの改正点

働き方改革法が成立し、
時間外労働や年次有給休暇などについて改正されました。
今後、各改正の施行時期に合わせて企業は対応を求められることになります。

働

き方改革法（働き方改革法）を推進するための関係法律の整備に関する法律）

が7月6日に公布されました。

この法律は、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等、③雇用形態にかかわらずない公正な待遇の確保の3つを柱に、労働基準法、労働契約法、労働者派遣法などの8つの法律を一括して改正したものです。

それぞれの法律の改正内容によって、施行時期は異なりますが、企業としては、それらの施行時期に合わせて働き方の見直しを検討しなければなりません。

時間外労働の 上限規制の導入

現在、時間外労働の上限については、告示により、原則として月45時間、年間360時間とされています。しかし、臨時的な特別の事情がある場合には、「特別条項付き36協定」を締結することにより、実質的には上限なく限度時間を超えて労働者を働かせることができます。

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2018.9 September

- 9/1~30
健康増進普及月間
生活習慣病の理解や健康づくりを促進するため、9月を健康増進普及月間として定め、厚生労働省や各都道府県が、さまざまな行事を実施しています。
- 9/1~30
障害者雇用支援月間
事業者はもちろん、広く一般国民にも障害者雇用の機運を醸成し、障害者の職業的自立を支援するため、厚生労働省や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などが、啓発活動を行っています。
- 9/10~16
自殺予防週間
平成28年に施行された改正自殺対策基本法において、この期間が「自殺予防週間」として新たに規定されました。職場のメンタルヘルスを見直す機会に。

しかし、今回の改正により、前述の時間外労働の上限時間を告示ではなく法律として定め、違反に対しては罰則（6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が適用されることになりました。

また、臨時的な特別の事情がある場合でも年間720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（同）を限度とし、年間6ヶ月を限度とする制限が設

けられました（左図参照）。

中小企業の 時間外労働割増率

原則として、労働者に法定労働時間（週40時間、1日8時間）を超えて労働させた場合には、1時間につき2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。さらに大企業では1ヶ月60時間を超えると、この割増率は5割以上と

なっていますが、中小企業についてはこれまで猶予措置が設けられていました。この措置が2023年3月31日をもって廃止されます。

年次有給休暇の強制付与

年次有給休暇は所定労働日数に対する出勤率8割以上の労働者に対して、勤続年数に応じて最低10日、最高20日を限度として与えなければなりません。我が国の年次有給休暇の取得率は5割を下回っています。

今回の改正により、会社は1年間に10日以上有給休暇を付与する労働者に対して、その付与した1年間に5日を取得時季を指定して与えなければならないことになりました。ただし、労働者の意思で5日以上取得している場合と、計画的付与の採用により5日以上与える時季が決定している場合はこの制度の対象となりません。

他方、労働者が自分の意思で取得した日数や計画的付与の日数が5日未満の場合には、5日に達するまで会社は強制取得させなければなりません。

高度プロフェSSIONナル制度の創設

高度プロフェSSIONナル制度は、高度の専門的知識を必要とする業務（研究開発や金融ディーラー、ファンドマネジャーなど）に従事し、職務の範囲が明確で一定の年収（年収107.5万円以上を想定）を有する労働者を対象としています。時間外労働、深夜労働、休日労働などが適用除外となり、それにもなう手当が出ない仕組みの働き方です。

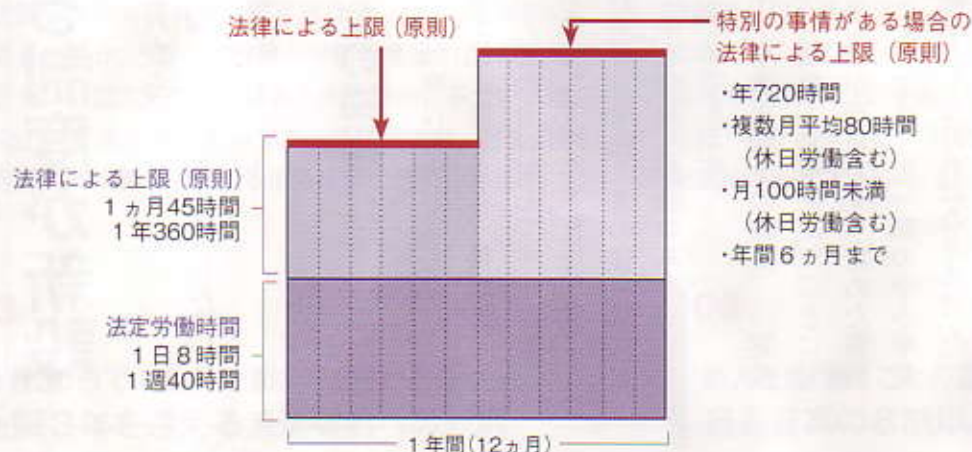
適用にあたっては委員会を設置し、一定事項について委員の5分の4以上の決議と適用労働者の同意が必要となります。また、年間104日かつ4週4日以上以上の休日の確保のほか、一定の健康確保措置を講じなければなりません。

勤務間インターバル制度の普及促進

勤務間インターバル制度とは、過重労働による健康被害予防のため、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を企業の努力義務とするものです。

このほか、労働時間の状況を省令で定める方法（使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とする）により把握しなければならぬこととする労働安全衛生法の

【図】 時間外労働の上限規制



【表】 各法律の施行時期

改正項目	大企業	中小企業
残業時間の上限導入	2019年4月	2020年4月
年次有給休暇の取得義務	2019年4月	
割増賃金率の猶予措置廃止	—	2023年4月
勤務間インターバル制度	2019年4月	
高度プロフェSSIONナル制度	2019年4月	
産業医の機能強化	2019年4月	
同一労働同一賃金	2020年4月	2021年4月

改正や、同一労働同一賃金に関する改正などがありますが、あらためて解説することになります。なお、各法律の施行時期をまとめると左表のとおりです。