Social Insurance & Lobor Consultant Personnel management Center & Jinjiken inc. News

SPC JINJIKEN NEWS



全国の労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」設置(3月28日)

厚生労働省は、4月1日から全国の労基署に労働条件の

確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成する。チームは、中小企業に対し法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援を行う「労働時間相談・支援班」と、長時間労働を是正するための事業所への監督指導を行う「調査・指導班」の2つの班で構成する。

関連リンク:

http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappy ou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/00 00199552.pdf

日系4世の就労で7月から新制度(3月30日)

法務省は、日系4世の若者が日本で就労できる新たな在留制度の受付を開始した。「定住者」などの在留資格で長期滞在し働くことが認められる日系2世や3世と異なり、これまで、4世の就労は、原則日系3世とともに日本で生活する未婚の未成年に限られていた。7月1日からの新制度では、一定の日本語能力を持つ18~30歳を対象に、資格申請時にサポート役の親族や国際交流団体などの確保を条件として、「特定活動」の在留資格で最長5年間の滞在と自由な就労が認められる。

介護職の月給が1万3,600円増加(4月6日)

厚生労働省の発表によると、介護職員の平均月給が29万7,450円となり、前年より1万3,660円増えたことが明らかになった。処遇改善加算による積増しや人手不足による賃上げが影響した。定期昇給を行った事業所が66.4%、手当の新設や引上げを行った事業所が44.7%となる一方、ベースアップは22.5%にとどまった。

社保未加入で建設業の許可を更新せず(4月6日)

国土交通省は、社会保険未加入の建設会社について、建設業の許可を更新しない方針を固め、建設業法の早期改正を目指して、今後施行時期などを詰めていく。審査の際に、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料の納付証明書提出を義務付けると同時に、元請けから下請けに対して支払う法定福利費についてもチェックを強化する。

障害者数が約936万人に(4月10日)

厚生労働省が障害者数の推計を公表し、約936万6,000人(2013年より約149万人増)となったことがわかった。全人口の約7.4%に当たる。内訳は、身体障害者は約436万人(同約42万3,000人増)、知的障害者は約108万2,000人(同約34万1,000人増)、精神障害者は約392万4,000人(同約72万3,000人増)となり、65歳以上の割合が高まった。

パスワード定期変更不要に~P マーク認定基 準改定(4月11日)

総務省の方針転換を受け、10 日、プライバシーマークの認定・発行を行う日本情報経済社会推進協会は認定時の審査基準を改定し、インターネット利用時のパスワードの定期変更を不要にする方針を示した。Pマーク取得済みの約1万5,000社を含め、社従業員や顧客に定期変更を求めてきた企業で対応を変える動きが広がるとみられる。

社会保障費抑制で「年金68歳」案(4月12日)

財政制度審議会(財務省の諮問機関)は、高齢化に伴って増え続ける医療や介護などの社会保障費の抑制について議論を始めた。財務省は、財政の負担を軽くするため、公的年金の支給開始年齢を現行の原則65歳から68歳に引き上げたり、医療や介護サービスの利用者負担を増やしたりする案を示した。公的年金を巡っては、2035年以降に人口が多い団塊ジュニア世代が支給開始年齢の65歳を迎えるため、支給額の急増が見込まれている。

生産年齢人口 7,500 万人、総務省発表 (4 月 14 日)

総務省は最新の人口推計(昨年10月時点)を公表した。総人口は1億2,670万7,000人(前年より0.18%減)で、7年連続の減少となった。内訳では、働き手の中心である15~64歳の生産年齢人口が7,596万2,000人(同0.78%減)、65歳以上の高齢者の人口が3,515万2,000人(同1.62%増)だった。

長澤運輸事件とハマキョウレックス事件、最高 裁弁論へ(4月16日)



非正規社員のトラック運転手が正 社員と同一の待遇 を求めた2件の訴 訟について、長澤運 輸事件の最高裁弁論が4月20日、ハマキョウレックス事件の最高裁弁論が4月23日に、それぞれ開かれる。判決は5~6月の見込み。

2割の健保組合が解散の恐れ(4月23日)

健康保険組合連合会は今年度の予算を公表し、平均保険料率は9.215%(前年比0.051ポイント増)と11年連続で増加した。また、全国の1,389組の健保組合のうち313組合は協会けんぽの保険料率(平均10%)を上回り、いつ解散してもおかしくない状況であることがわかった。

2,848 事業所が違法な時間外労働(4月24日)

厚生労働省は、昨年11月に行った過重労働が疑われる事業所への集中取り締まりの結果を公表した。7,635事業所のうち2,848事業所(約37%)で違法な時間外労働があり、是正勧告を実施した。また、労災認定の基準とされる月100時間超の時間外労働があったのは1,102事業所(約14%)だった。

「勤務間インターバル制度」導入促進へ数値目標(4月24日)

厚生労働省は、「過労死等防止対策大綱」の 改定案を公表し、勤務間インターバル制度の導 入に数値目標が設けられることがわかった。大 綱は、長時間労働の是正に重点を置き、同制度 の導入企業の割合や仕事上の悩みの相談先の ある労働者の割合等の具体的な目標をまとめ、 今夏に閣議決定する方針。

働き方改革法案が審議入り(4月27日)

働き方改革関連法案が27日、衆院議員運営委員会で審議入りした。与党は、6月20日の会期末までに本法案成立を目指す。野党6党は審議拒否を続ける方針。

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ない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)

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

- 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日以上の年次有給 ・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。

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

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 (※)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)
- 皿: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、何といっても「時間外労働の上限規制(Ⅱの1の一部)」でしょう。

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になります(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(もち ろん、法案が予定どおりに成立した場合です)。
- ☆ 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●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、返戻する場合があるとのことです。

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。

─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(厚労省からのお知らせ)─

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、 <u>記載・添付の上、再提出をお願いします。</u>

- ※ 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)
 - 育児休業給付支給申請(初回) **4**
 - 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)
 - 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、当該届出等に付る従業員について、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」と記載いたさ、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。
- ☆マイナンバーの届出が厳格化されることになりました。