

2018年9月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

# 新・人事マネジメント戦略

2018.9 Vol.1809

## 働き方改革関連法案成立!!

～概要と今後の対応について②～

平成31年4月から、  
すべての会社で、  
年間5日の有給休暇  
取得が義務化?!

### 業務案内

#### 【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

#### 【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

# 新・人事マネジメント戦略



働き方改革関連法案成立！！  
～ 概要と今後の対応について②～

田中社会保険労務士事務所 代表  
特定社会保険労務士 田中 洋

先月号から引き続き、**【働き方改革関連法案】**について特集します。まずはどのような法案なのか知っていただき、今後の対応について準備していきましょう！

## ■働き方改革関連法案の3つの柱

- I. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進
- II. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
- III. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）

ポイントは、長時間労働の是正と  
同一労働同一賃金

## 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等とは…？

### 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）

- ・勤務間インターバル制度の普及促進

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くてはならないこととする。

ここがポイント！

- ・事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

- ・企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取り組み促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取り組みを促進するため、企業単位で設置される労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。



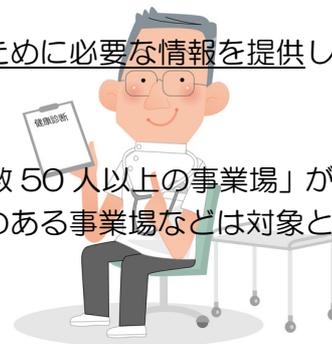
長時間労働の是正や過労死防止に有効とされる、インターバル制度の普及等については、上記のように「努力義務」となっています。

働き方改革への対応 ご相談受付中 [www.sr-tanakaoffice.com](http://www.sr-tanakaoffice.com)

## 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業主は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。
- ・事業主は、産業医に対し、産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。

どちらも、基本的には「産業医の専任義務のある労働者数 50 人以上の事業場」が対象となっていますが、50 人未満の事業所でも衛生委員会のある事業場などは対象となります。



## 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保…？

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用者との不合理な待遇差の実効ある是正を図る、とされています。



いわゆる、同一労働同一賃金と言われる部分です。

## 不合理な待遇差を解消するための規程の整備

1. 短時間労働者・有期雇用労働者に関する同一企業内におけ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。
2. 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
3. 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（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）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。
4. これらの事項に関するガイドラインの根拠規程を整備。

規程整備のため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（いわゆる「パートタイム労働法」）、労働契約法、労働派遣法が改正となります。

※パートタイム労働法は、有期雇用労働者を法の対象に含めることとなり、正式名称も有期雇用労働者が入った名称（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）へ変更となります。

## 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化



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。

こちらと同じく、パートタイム労働法、労働契約法、労働派遣法が改正となり、法的に義務となります（条文が一部改正となっています）。

### 改正パートタイム労働法 第14条2項

事業主は、その雇用する短時間労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間労働者・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずるべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者・有期雇用労働者に説明しなければならない。

## 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続の整備

不合理な待遇差解消についての義務や、待遇についての説明義務について、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）を整備。

公正な待遇の確保については、平成32年4月1日施行（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）、事業主の責務については、雇用対策法の一部が「労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」へ改正され、「職業生活の充実」に対応したものが加わりました。労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない、とされています。

## 今後、どんな対応が必要なの…??

この法律は、来年から施行（中小企業は一部を除き再来年施行）となるため、今から対応を考えていく必要があります。長時間労働への是正（36協定の上限）はITの導入や人員増加で対応するのか、削減できるまたは効率化できる業務の洗い出し等が大切です。

有給休暇の確実な取得については、有給休暇管理も必要となります。

均衡・均等待遇（同一労働同一賃金）は、社員とパート・有期労働者などで支給している手当一つ一つについて、趣旨と支給内容を確認・検証し、「不合理でない」と説明できる体制を整えておくことが必要となります。もし、検証していく中で、何十年も前からなんとなく正社員だからという理由で付与されている手当等があれば、検討する余地がありそうです。ただし、正社員の待遇を引き下げる場合は不利益変更とならないよう、手順を踏むことと、丁寧な対応・説明が必要です。

## 田中社会保険労務士事務所相談室

### 育児短時間勤務になったら年金額が下がる…??

1年の育児休業から短時間勤務で職場復帰した社員がいます。給与が大幅に下がったため、3ヵ月後に社会保険料の改定届を出す予定ですが、復帰した社員から「保険料が下がるのは有難いけど、納める保険料が減るということは、将来の年金が少なくなるということですよ？」と質問がありました。育児休業後、短時間勤務で復帰するケースは初めてなうえ、あまり年金についても詳しくないので、どう回答したらいいのか分かりません…。



## Answer

産前産後休業や育児休業等の期間終了後、短時間勤務で復帰する場合、労働時間が短くなった分の給与が下がることは多いかと思えます。この場合、3歳未満の子を養育している被保険者（社員）の申出により、事業主経由で届出することで、社会保険料改定の対象となります。（「産前産後休業・育児休業等終了時改定」といいます）

一般的な社会保険料の月額変更届で改定する「随時改定」と違う点としては、以下となります。

- ・支払い基礎日数が17日未満の月があっても改定を行う事ができる（ただし、17日未満の月は除く）
- ・2等級以上の差が生じない場合でも改定
- ・被保険者（社員）の申出に基づき、事業主を経由して届出

この届出（育児休業等終了時報酬月額変更届）で改定された標準報酬月額が適用となると、保険料も下がりますが、一方で、ご質問にあるように、納める保険料が少なくなるので、将来の年金も少なくなってしまうという現象が起こります。

しかし、今回のケースのように、3歳未満の子を養育するため、短時間勤務等となり、結果、子の養育開始前より標準報酬が下回る場合には、厚生年金についての特例措置があり、実際の標準報酬月額ではなく、従前の標準報酬月額に基づいて将来の年金額が計算されます。つまり、保険料は下がるが、将来の年金については下がらないこととなります。

- ・厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書（※申出者の署名・捺印欄有り）
- ・戸籍謄（抄）本または戸籍記載事項証明書（※申出者と子の身分関係および子の生年月日を証明できるもの）
- ・住民票（※申出者と子が同居していることを確認できるもの）

以上を揃え、届出することになります。上記の育児休業等終了時報酬月額変更届とあわせて提出するようにすると、届出忘れも防止できますので、一緒に提出するようにご説明されると良いでしょう。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

## 2018年9月の人事・総務カレンダー

### ■9月10日（月）

8月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

### ■9月の給与計算にご注意ください！

5月昇給による社会保険料の月額改定により、8月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合は、9月給与から控除することになります。

### ■社会保険9月の月額変更届、戻り算定届をお忘れなく！

9月の月額変更届に該当した社員の届出、また、月額変更届に該当する可能性があり届出を保留していた社員の算定届の提出を忘れずにご提出下さい。

## Current Topics



### ★最低賃金額改定が過去最高に?! | 中央最低賃金審議会

毎年10月に最低賃金が改定となりますが、7月26日、平成30年度の地域別最低賃金額改定の目安を中央最低賃金審議会が厚生労働大臣に答申しました。今後審議を経て新たな最低賃金額が発効されますが、平成30年度は全国加重平均でプラス26円となり、目安としては過去最高額となりそうです。

ランク	都道府県	目安
A	東京、埼玉、千葉、神奈川、愛知、大阪	27円
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	26円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡	25円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	23円

### ★無期雇用転換ルールについて、約7割が「知らない」 | 日本労働組合総連合会

有期契約労働者に関する調査によると、無期雇用転換ルールの内容を知らない有期契約労働者が68.3%、現段階で、無期雇用転換権利者のうち、実際に無期転換を申し込んだのは26.9%という結果となっています。

### ■編集後記

先日、会社の健診で要精密検査となり、その後の検査で初期のガンが見つかった方とお話しをしました。全く自覚症状がなく、ガンと言われた際にはビックリしたそうです。幸いにも初期の初期だったため、簡単な切除だけで済んだそうです。ガンは日本人の2人に1人がかかり、3人に1人が亡くなると言われています。頭では身近な病気と認識していても、いざ、自分や家族のこととなると戸惑うこともあるかと思いますが、ガンはとにかく早期発見が大切です。

会社の健診なんて…、と思って何年も受診していないと、実は大きな病気が進行していたりします。もし御社の社員で受診していない人がいれば、積極的に声かけをして受診を促すようにしましょう。

田中社会保険事務所だより Vol.1809

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2018年9月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: [tsr@waltz.ocn.ne.jp](mailto:tsr@waltz.ocn.ne.jp)