

# NEWS LETTER

8月も相変わらず猛暑が続きます。熱中症を始めとする体調不良には、無理せず早めの休養と適切な水分補給が必要です。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

8

2018



## 6月末に成立した 働き方改革関連法とは

定年再雇用後の  
同一労働同一賃金に関する  
最高裁判決のポイント  
年金事務所が行う  
社会保険事業所調査の内容  
派遣社員を受け入れている  
企業で確認をしたい  
派遣期間制限に伴う延長手続き

# 6月末に成立した働き方改革関連法とは

平成30年の通常国会において最重要法案として位置づけられた、働き方改革関連法が遂に成立しました。今回の改正では、時間外労働の上限規制など、企業の労務管理に大きなインパクトを与える内容が含まれています。そこで、改正法の施行スケジュールと企業に求められる取り組みを確認しておきましょう。

## 1.働き方改革関連法とは

今回成立した働き方改革関連法は、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法など8つの法律を一つにまとめた法律の総称です。この中から主要な実施項目と施行日のスケジュールをまとめると、下表のとおりとなります。

中小企業においては、一部の改正内容の施行日が大企業よりも1年遅れとなるものがあることから、まずは施行日を確認し、対応を検討しましょう。

## 2.実務に影響を及ぼす改正内容

今回の改正内容のうち、実務で特に影響が大きいとされるものに、「時間外労働の上限規制の導入」があります。これに関して、次の3つの改正が実施されます。

- ①時間外労働の上限については、月45時間、年360時間（1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間、年320時間）の限度時間以内とする（現在の告示事項を法律上の義務とする）。
- ②特別条項を締結する場合においても、上回るできない年間の時間外労働時間を1年720時間とする。
- ③②の1年720時間以内において、時間外労働時間を単月では100時間未満、2～6ヶ月平均では80時間以内（いずれも法定休日労働を含む）とする。

これにより、1年のうち、少なくとも6ヶ月については時間外労働を月45時間以内に収めなければ直ちに法律違反となります。そのため、慢性的に時間外労働が月45時間を超えている場合は、時間外労働の削減に向けた取り組みをスタートさせましょう。

表 主要な実施項目と施行日のスケジュール

実施項目		2019/4	2020/4	2021/4	2022/4	2023/4	2024/4
時間外労働の上限規制の導入	大企業	●	→	→	→	→	→
	中小企業		●	→	→	→	→
年次有給休暇5日の取得義務化	共通	●	→	→	→	→	→
フレックスタイム制度の見直し	共通	●	→	→	→	→	→
高度プロフェッショナル制度の創設	共通	●	→	→	→	→	→
医師面接制度の見直し／労働時間の把握強化	共通	●	→	→	→	→	→
月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ	中小企業					●	→
上限規制の適用猶予／除外の事業・業務見直し	共通						●
勤務間インターバル制度の導入（努力義務）	共通	●	→	→	→	→	→
同一労働同一賃金への対応	大企業		●	→	→	→	→
	中小企業			●	→	→	→

その他、「年次有給休暇（年休）5日の取得義務化」については、付与日から1年の間に最低5日の年休を取得することが求められます。従業員の中には年休を1日も取得しない人や取得できない人がいる企業も見られることから、まずは年休を取得しやすい雰囲気をつくる、会社で計画的付与を実施するなど、取得に向けた環境づくりが求められます。

# 定年再雇用後の同一労働同一賃金に関する最高裁判決のポイント

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

定年再雇用者の賃金について、注目の判決が出たと耳にしました。当社にも影響がありますか？



総務部長

6月1日に最高裁判所で、2つの注目される判決が言い渡されました。定年後の再雇用者に関する長澤運輸事件、そして、有期契約労働者に関するハマキョウレックス事件です。おそらく両事件とも、御社に少なからず影響があると思いますが、今回は長澤運輸事件の内容について確認しておきましょう。御社の定年は60歳だったと思いますが、定年後、どのような働き方をされていますか。



社労士

定年後は嘱託社員として労働条件を見直し、1年更新で65歳まで働いてもらっています。全員役職を外すことになっており、基本給を引下げ、各種手当も減りますが、特に大きな不満は聞いていません。ただし、63歳等の支給開始年齢までは年金を受け取ることができないので、もう少し給料があると生活が楽になるのに、と言っている嘱託社員はいるようです。



なるほど。この長澤運輸事件は、労働契約法第20条にある有期契約労働者と無期契約労働者との間の不合理な賃金格差について問題になった判決です。この労働契約法第20条では、①職務の内容（業務内容および責任の程度）、②配置変更・転勤の有無および範囲、③その他の事情の3点について、違いがないのであれば、両者の間で不合理な取扱いをしてはならないとしています。



当社では、先ほども伝えたように役職は外すので役職に就いていた従業員の責任は軽くなりますが、役職に就いていない場合には、定年前後でほとんど変わりはありません。そうすると現状の取扱いは問題になるのでしょうか。



長澤運輸事件では、①と②について、違いはないとしましたが、③のその他の事情について、定年退職後に再雇用されたことや、老齢厚生年金が支給される予定があること、また、年金が支給されるまでの間、調整給が支給されることなどを考慮に入れて、年収に一定程度の差があることを容認しました。



なるほど。当社の従業員も年金が支給されない期間の生活について口にしてはいますが、同様に調整給を支給すれば、賃金の差があっても問題ないと判断されますか？



それだけでは何とも言えません。長澤運輸事件でも、あくまでも調整給の支給は判断する上での1項目として扱われています。御社も正社員と嘱託社員の処遇差について、項目別に洗い出して、個別に不合理な取扱いかどうかを判断していく必要があるでしょう。



ありがとうございました。まずは正社員と嘱託社員の処遇差について、説明ができないような点がないか洗い出してみます。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 最高裁判所より同一労働同一賃金に関する2つの判決が言い渡され、注目されている。
2. 同一労働同一賃金について検討するときには、①職務の内容（業務内容および責任の程度）、②配置変更・転勤の有無および範囲、③その他の事情について、個別に考える必要がある。

# 年金事務所が行う 社会保険事業所調査の内容

年金事務所では、定期的に事業所が行っている社会保険手続きの内容について、適正な処理が行われているかどうか、調査を行っています。調査は目的により、総合調査、事故調査、特別調査および定時決定調査に区分されていますが、今回は、多くの事業所で対象となることが多いと思われる、総合調査について確認しておきましょう。

## 1.総合調査の目的

総合調査は、被保険者の資格の取得、喪失および報酬等の届出状況、被扶養者の認定および保険料控除について、確認等を総合的に行うものとなっています。

主な調査事項とその着眼点は以下のとおりとなっています。

### ①資格取得の適否

- ・資格取得届出漏れはないか
- ・資格取得年月日が雇入年月日と相違していないか
- ・二以上に事業に使用される者について、届出をしているか。

### ②資格喪失の適否

- ・資格喪失年月日は適正に届けられているか
- ・健康保険被保険者証の回収不能の場合の処理は適切か

### ③被保険者区分の適否（特定適用事業所のみ）

- ・被保険者区分に係る届出は適正か
- ・被保険者区分変更年月日は雇用契約書等と相違していないか

### ④標準報酬等の適否

- ・報酬の届出は適正か
- ・報酬月額変更届は適正に行われているか

### ⑤被扶養者認定の適否

- ・同一世帯の要件を必要とする者については、その要件を満たしているか
- ・収入があり被扶養者に該当しない者が含まれていないか
- ・2人以上の被保険者が1人の家族等を同時に被扶養者に行っていることはないか

### ⑥その他

- ・事業の種類は適正か
- ・特定適用事業所に該当しないか

## 2.指導事項

1のような項目にあわせて、「確認通知書または決定通知書に記載されている事項を被保険者に通知すること」など、いくつかの指導事項が設けられています。

会社は、被保険者の資格取得手続きや喪失手続きをしたとき、定時決定（算定基礎）や随時改定（月額変更）で標準報酬月額決定または改定をしたときなどに、その内容を速やかに被保険者または被保険者であった人に通知することとなっています。実態としてこの通知が行われていないケースも散見されますので、必ず対応するようにしましょう。

総合調査は、年金事務所内で年間調査計画が立てられ、全事業所に対し定期的に実施されています。調査のお知らせが届いたときは、そのお知らせに従って準備を進めるようにしましょう。また、調査に該当しても指摘事項が発生しないように、日頃からの手続きを適正に行うようにしましょう。



# 派遣社員を受け入れている企業で 確認をしたい派遣期間制限に伴う 延長手続き

改正労働者派遣法の施行から、平成30年9月30日で3年が経過します。これにより、派遣労働者の受入期間の期限を迎えるケースが発生し、3年を超えて派遣労働者を受け入れるときには延長のための手続きを行う必要があります。そこで今回は、派遣労働者の受入期間の制限（以下、「派遣の期間制限」という）の仕組みと、延長手続きを確認しましょう。

## 1. 派遣の期間制限の仕組みとは

改正労働者派遣法が施行される前は、派遣業務には原則1年、最長3年という期間制限が設定されていましたが、通訳や事務用機器操作など政令で定める26業務には、派遣期間に制限がありませんでした。改正労働者派遣法の施行によりこの仕組みが見直され、施行日である平成27年9月30日以降に締結・更新した労働者派遣契約では業務の内容に関わらず、原則として3年を超えて派遣労働者を受け入れることができないという、以下の2つの派遣の期間制限が設けられました。

### ① 派遣先事業所単位での期間制限

同一の派遣先の事業所で平成27年9月30日以降、最初に派遣労働者を受け入れた日から3年を超えて派遣労働者を受け入れることができない。

### ② 派遣労働者個人単位の期間制限

平成27年9月30日以降に開始した労働者派遣契約は、同一の派遣労働者を同一の組織単位

（いわゆる「課」など）で3年を超えて受け入れることができない。

※派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者、60歳以上の派遣労働者等は①、②の対象外です。

## 2. 派遣期間の延長の手続きと効果

1のとおり、原則3年という派遣の期間制限が設けられ、このうち①の派遣先事業所単位での期間制限では、派遣の期間制限に抵触する日の1ヶ月前までの間に、派遣先が派遣労働者を受け入れている事業所で、過半数労働組合または過半数代表者（以下、「過半数労働組合等」という）に派遣可能期間の延長に関する意見を聴取することで、3年を超えて同じ事業所で派遣労働者を受け入れることが認められます。これは派遣労働者の利用は臨時的・一時的なもので、その利用は3年以内を原則とし、この3年を延長するためには、労使の判断に委ねるという考えが背景にあります。

意見聴取を行った後には、書面に過半数労働組合等の名称（氏名）、意見を聴取した日や意見の内容などを記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存しておく必要があります。併せてこの内容を従業員に周知しなければなりません。まずは派遣の期間制限に抵触する日を確認し、意見を聴取する準備を進めましょう。

# 企業の教育訓練への支出状況

中小企業の賃上げ促進のための税制措置に、賃上げ金額の一定割合を税額控除できる所得拡大促進税制があります。平成30年度税制改正で、教育訓練費増加などの要件を満たすと、税額控除の上乗せができるようになりました。ここでは、企業の教育訓練支援への支出状況を見ていきます。

## OFF-JTへの支出は50%以上に

厚生労働省の調査結果※から、OFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練）や自己啓発（労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動）支援の支出を行った企業の割合などをまとめると、下表のとおりです。

28年度で支出を行った企業の割合は総数で、

OFF-JT52.9%、自己啓発支援26.7%でした。

## OFF-JTへの平均支出額は1.7万円

次に支出した労働者1人あたり平均額は総数で、OFF-JTが1.7万円、自己啓発支援が0.4万円となりました。

業種によって支出企業の割合や金額に差がみられますが、OFF-JT支援を重視する企業が多いことがわかります。

平成28年度 業種別OFF-JTおよび自己啓発支援に支出した企業の割合と労働者1人あたり平均額（%、万円）

	OFF-JTに支出した企業の割合	OFF-JTに支出した1人あたり平均額	自己啓発支援に支出した企業の割合	自己啓発支援に支出した1人あたり平均額
<b>総数</b>	<b>52.9</b>	<b>1.7</b>	<b>26.7</b>	<b>0.4</b>
建設業	72.3	2.9	33.5	0.6
製造業	58.2	2.0	27.8	0.2
消費関連製造業	48.3	1.0	19.7	0.1
素材関連製造業	59.1	1.4	25.0	0.4
機械関連製造業	66.3	2.7	38.0	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	83.5	6.1	55.0	0.5
情報通信業	68.6	4.5	48.2	0.4
運輸業、郵便業	41.9	0.9	17.6	0.1
卸売業、小売業	46.0	1.2	23.8	0.2
卸売業	57.2	1.5	31.9	0.3
小売業	37.1	1.0	17.3	0.2
金融業、保険業	75.8	1.7	63.9	0.4
不動産業、物品賃貸業	56.7	1.9	33.4	0.4
学術研究、専門・技術サービス業	67.6	3.4	44.7	0.4
宿泊業、飲食サービス業	31.3	0.4	20.0	0.1
宿泊業	32.4	0.8	20.4	0.2
飲食サービス業	31.0	0.3	19.9	0.1
生活関連サービス業、娯楽業	40.0	1.0	19.1	0.2
教育、学習支援業	48.6	1.0	22.3	0.4
サービス業（他に分類されないもの）	57.6	0.9	23.8	0.1

厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」より作成

注：平均は費用を支出している企業の平均である。

※厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」

平成30年3月末に発表された、常用労働者を30人以上雇用している民間企業で産業及び企業規模別に一定の方法で抽出した約7,300企業を対象にした調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1.html>

# 高まるクラウドサービス利用企業の割合

業務の効率化や人材不足への対応などのために、クラウドコンピューティングサービス（以下、クラウドサービス）を利用する企業が増えています。ここでは、今年5月に発表された調査結果\*などから、100～299人規模企業のクラウドサービスの利用状況をみていきます。

## ■ 利用割合が初めて50%超に

上記調査結果によると、平成29年のクラウドサービスの利用割合は50.6%でした。この調査で50%を超えたのは初めてのことです。

主なクラウドサービスの種類別利用割合を、26年の結果と比べると表1のとおりです。

【表1】サービスの種類別利用割合 (%)

	26年	29年
ファイル保管・データ共有	48.9	50.9
サーバー利用	38.1	45.6
電子メール	39.7	44.1
データバックアップ	23.4	35.3
社内情報共有・ポータル	29.8	35.0
スケジュール共有	28.8	32.6
給与、財務会計、人事	18.8	29.2
営業支援	11.1	12.4

総務省「通信利用動向調査」より作成

29年の利用割合が最も高いのはファイル保管・データ共有で、50.9%となりました。26年と比較すると、データバックアップと給与、財務会計、人事の利用割合が10ポイント以上増加しています。間接業務での利用割合が高まっていることがわかります。

## ■ 80%以上が効果ありと回答

次にクラウドサービスの効果についてまとめると、表2のとおりです。非常に効果があった、ある程度効果があった割合をあわせると、80%を超えています。

【表2】クラウドサービスの効果 (%)

非常に効果があった	29.9
ある程度効果があった	52.3
あまり効果がなかった	1.0
マイナスの効果であった	0.3
効果はよく分からない	12.7
無回答	3.8

総務省「平成29年通信利用動向調査」より作成

## ■ クラウドサービスのメリット

中小企業庁の2018年版中小企業白書によると、クラウドサービスには次の4つの利点があるとされ、コスト負担以外に技術者の駐在が不要になる点が大いとしています。

- ・サーバー等の設備を自ら保有することが不要。技術者の常駐も不要。
- ・初期導入コストが低い。
- ・データ連携によっては、予約情報から売上データを生成でき、日々の決算が可能に。
- ・企業間連携のツールとしては、クラウドサービスの方がやりやすい。

資金や人材不足に悩む中小企業にとって、導入のハードルは高くないといえます。まだ利用していない企業は、導入を検討してはいかがでしょうか。

※総務省「平成29年通信利用動向調査」

全国の常用雇用者数100人以上の企業を対象に約7,300企業を抽出して行われ、30年5月に発表された調査です。有効回収率は53.3%です。クラウドコンピューティングサービスとは、ネットワーク上に存在するコンピュータ資源を、インターネット等のブロードバンド回線を経由して、利用者が「必要な時に、必要な量だけ」、役務（サービス）として使用できる技術です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールを確認し、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

2018年8月  
お仕事備忘録

- 1. 個人事業者の税金の納付
- 2. 随時改定の反映（4月昇給の場合）
- 3. 賞与所得税の納付
- 4. 熱中症対策
- 5. 夏季休暇にまつわる諸業務
- 6. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

### 1. 個人事業者の税金の納付

8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。納税する方は資金繰り等を考慮して、納付もれがないように気をつけましょう。また、口座振替の手続きをされている方は、必ず振替日を確認し、必要な残高があるように資金繰りの調整をしましょう。

例 ・個人事業税（第1期分） ・個人都道府県民税 ・市町村民税（第2期分）

### 2. 随時改定の反映（4月昇給の場合）

随時改定により、7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、8月給与から控除することになります。

### 3. 賞与所得税の納付

7月に賞与を支給した事業所は、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与分も忘れずに納付しましょう。

### 4. 熱中症対策

暑さのピークを迎えるこの時期は、引き続き熱中症対策が重要です。具体的な対策は、厚生労働省などが発行しているリーフレットを参考に行うとよいでしょう。

### 5. 夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する前の諸業務の再確認をしましょう。

- ◆配達物の扱い：休暇中の郵便物の配達を休止する場合は、手続きを怠らないようにしましょう。
- ◆福利厚生管理：休暇中の従業員の慶弔見舞に関する連絡網を整えて、従業員へ周知しましょう。
- ◆パソコン等のデータバックアップ：休暇中にパソコン等に不具合が生じる恐れもあります。特に休暇前は必ずデータのバックアップを行うように、従業員へのアナウンスを行いましょ。その際にはデータバックアップ先の容量確保も必要です。アナウンス前には、必ず容量を確保しておきましょう。

事務服や作業服などを配布している企業は、秋の衣替えの時期に備えて在庫を確認し、一斉に渡せるように事前準備が必要です。

### 6. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

#### 【お礼状の注意事項】

- ・なるべく早く送ること
- ・葉書でも充分
- ・お礼状は、“出す”ことが肝心
- ・「ついでお礼・・・」は厳禁

#### お礼状の書式例

〇〇株式会社  
〇〇〇様

〇年〇月〇日

〇〇株式会社  
〇〇〇〇

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。

さてこの度は、結構なお品をご惠贈いただきありがとうございます。書面をもちまして御礼申し上げます。

暑さ厳しき折から、ご自愛下さい。

敬具





2018.8

夏季休暇がある場合には、夏季休暇分の仕事の段取りを整え、取引先への配達、支払や回収などが滞らないように注意しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	水	先勝	
2	木	友引	
3	金	先負	
4	土	仏滅	
5	日	大安	
6	月	赤口	
7	火	先勝	立秋
8	水	友引	
9	木	先負	
10	金	仏滅	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（7月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	土	先勝	山の日
12	日	友引	
13	月	先負	
14	火	仏滅	
15	水	大安	
16	木	赤口	
17	金	先勝	
18	土	友引	
19	日	先負	
20	月	仏滅	
21	火	大安	
22	水	赤口	
23	木	先勝	処暑
24	金	友引	
25	土	先負	
26	日	仏滅	
27	月	大安	
28	火	赤口	
29	水	先勝	
30	木	友引	
31	金	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払（7月分） ●個人の県民税・市町村民税の納付（第2期分）※市町村の条例で定める日まで ●個人の事業税納付（第1期分）※各都道府県の条例で定める日まで