

Workforce Management Newsletter

労務関連ニュースレター

Issue 45, February 2019

In brief

1. 働き方改革関連法のうち、2019年4月に向けて早急に対応が必須なものについてまとめました。
2. 同一労働同一賃金ガイドライン(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)が告示されました。
3. 協会けんぽの2019年度の保険料率が決定しました。

In detail

1. 働き方改革関連法 2019年4月1日施行分のうち早急に対応が必要なもの

1) 時間外労働の上限規制の見直し(中小企業以外)

時間外労働の上限規制については、中小企業に該当しない事業主については、2019年4月1日以降に有効期間が始まる36協定から新しい上限規制が適用となります。現行と法改正後の規制の違いは以下のとおりとなります。

	現行	法改正後
限度時間	月 45 時間 年間 360 時間 (罰則なし)	月 45 時間 年間 360 時間(罰則あり)
特別条項 適用時	臨時的な特別事情がある場合、年 6 回まで ・ 上限時間の定めはなし	臨時的な特別事情がある場合、年 6 回まで ・ 年 720 時間(休日労働含まず)、 ・ 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) (※)新技術・新商品等の研究開発業務については、上記上限規制の適用除外

	現行	法改正後
施行日	-	中小企業以外： 2019年4月1日 中小企業： 2020年4月1日 ・各施行日以降に有効期間が始まる36協定から、上記の基準が適用となる。
留意事項	-	・法改正に合わせて、36協定届の様式も変更 ・限度時間を超える時間外労働をさせる場合には、健康確保措置を講じ、36協定届に措置の内容を記載することが必要(医師による面接指導、勤務間インターバル制度、代休の付与、相談窓口の設置など)

※中小企業に該当するか否かについては、下記表でご確認ください。

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

2) 年次有給休暇5日の時季指定

年10日以上、年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。この規制は2019年4月1日以降の年次有給休暇の付与基準日から適用になりますが、労働者本人が既に請求・取得している日数、計画年休による取得日数は時季指定の対象外となります。従いまして、各従業員の年次有給休暇の取得状況に応じた対応が必要となります。

なお、時季指定をする場合には、就業規則に記載の必要があるとされています。逆に考えると、労働者本人が自ら5日間以上取得、あるいは計画年休により5日以上取得が見込まれる場合には、就業規則に規定しないことも考えられますが、結果的に年5日間取得できなかった場合には、労働基準法違反となりますので、いずれの場合にも就業規則へ記載と運用を行うことをお勧めします。

3) 労働安全衛生法関係

労働安全衛生法関係では、主に①労働時間の記録、②医師による面接指導(過重労働による健康障害防止措置)の2つの改正があります。①については、記録の対象が管理監督者、裁量労働者を含むすべての労働者に拡充されたこと、②については、面接指導の対象となる1月当たりの時間外労働+休日労働時間が、一般の労働者について、月80時間超(=1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間超)に短縮されましたので、規定や実施体制の見直しを忘れずに行ってください。

改正事項		現行	法改正後
① 労働時間の記録	対象者	管理監督者、裁量労働者以外	全ての労働者
	記録の方法	ガイドライン(※)で以下を規定 <ul style="list-style-type: none"> ・タイムカードによる記録 ・パソコンのログインからログアウトまでの時間の記録 等 ・例外的に自己申告による記録可 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記について、労働安全衛生法で規定
② 医師による面接指導	対象者	a. 一般の労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・1月当たり100時間超+疲労の蓄積+申出 ・1月当たり80時間超+疲労の蓄積+申出(努力義務) ・事業場で定める基準該当者(努力義務) b. 研究開発業務従事者 <ul style="list-style-type: none"> ・規定なし 	a. 一般の労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・1月当たり80時間超+疲労の蓄積+申出 ・事業場で定める基準該当者(努力義務) b. 研究開発業務従事者 <ul style="list-style-type: none"> ・1月当たり100時間を超えている場合は、当該労働者の申し出にかかわらず実施義務(2019年3月31日以前に始期がある36協定期間中は不要) ・1月当たり80時間を超えている場合には、一般の労働者と同様 c. 高度プロフェSSIONAL制度適用者 <ul style="list-style-type: none"> ・研究開発業務従事者と同様

※労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(2017年1月20日策定)

2. 同一労働同一賃金のガイドラインについて

これまで、Vol.38(2017年12月発行)、Vol.33(2017年2月発行)等でご紹介してまいりました、同一労働同一賃金のガイドライン(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)が、2018年12月28日に告示されました。本ガイドラインは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者(派遣労働者を含む)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したものです。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。(施行時期が近づきましたら、重要ポイントについてご紹介する予定です)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>

(ご参考)

Vol.38(2017年12月発行):

<https://www.pwc.com/jp/ja/cas-newsletter/assets/workforce-management-20171225-jp-38.pdf>

Vol33(2017年2月発行)

<https://www.pwc.com/jp/ja/cas-newsletter/assets/workforce-management-20170228-jp-33.pdf>

今回ご紹介の各内容の詳細は、以下厚生労働省の「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」ウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

3. 協会けんぽの保険料の改定

協会けんぽの2019年度保険料率が決定しました。新しい保険料率は2019年3月(4月末納入分)から適用となります。また同時に介護保険料は現行の1.57%から1.73%へ改定となります。

都道府県別料率一覧は、以下のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3130/h31/310213>

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

電話：03-5251-9090

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

03-5251-9090

manabu.iwaoka@pwc.com

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義) としています。私たちは、世界 158 カ国に及ぶグローバルネットワークに 250,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2019 PwC 社会保険労務士法人 無断複写・転載を禁じます。

PwC とはメンバーファームである PwC 社会保険労務士法人、または日本における PwC メンバーファームおよび(または)その指定子会社または PwC のネットワークを指しています。各メンバーファームおよび子会社は、別組織となっています。詳細は www.pwc.com/structure をご覧ください。