



労働者派遣について (厚生労働省 HP より抜粋)

## ～平成 30 年 9 月 30 日以降「(旧)特定労働者派遣事業者」から派遣労働者の受入れは出来ません～

平成27年9月30日に施行した労働者派遣法改正法により、労働者派遣事業は許可制へ一本化されました。同改正法施行前の届出による特定労働者派遣事業(以下「(旧)特定労働者派遣事業」)を行う者が経過措置により労働者派遣事業を行うことのできる期間は、平成30年9月29日までとなっておりますので、労働者派遣の受入れについてはご注意ください。

※ 平成30年9月29日までに労働者派遣事業の許可の申請がなされた(旧)特定労働者派遣事業者であって、許可または不許可の処分がある日までの間は、引き続き派遣労働者を受入れることができます。

### 受入れできる事業者については許可番号を確認してください

労働者派遣事業の許可事業主には、許可番号が付与されています。

派 〇〇 - 〇〇〇〇〇〇

(都道府県番号) - (一連番号)

※(旧)特定労働者派遣事業の届出事業主の場合は 特 〇〇 - 〇〇〇〇〇〇

### 人材サービス総合サイト

厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」を活用して、許可番号や事業所名等から労働者派遣事業者の情報を確認することができます。

<http://www.jinzai-sougou.go.jp>

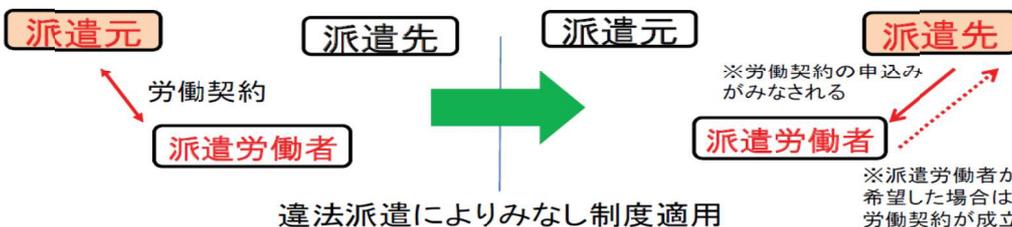
## 平成30年9月30日以降(旧)特定労働者派遣事業者からの派遣労働者の受入れは「労働者派遣法違反」です！

(旧)特定労働者派遣事業者が、平成30年9月30日以降、許可申請することなく労働者派遣を引き続き実施した場合は、無許可の派遣となり、派遣先事業主は、勧告・公表・労働契約申込みみなし制度(派遣先での直接雇用の勧告)の対象となります。

### 労働契約申込みみなし制度とは

派遣先が、違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度です。

(※) 派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったときは、適用されません。



# SATO'S NEWS LETTER

2018年4月号  
(No.100)

## CONTENTS

- 労働者派遣について … P.1
- 助成金ニュース …………… P.2
- 副業・兼業について …… P.3
- 労務ニュース …………… P.3
- 雇用保険手続きの際にマイナンバーが必要になります … P.4
- スタッフ紹介 …………… P.4

## 4月の社会保険労務と税務

### 4月10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

### 5月1日

- 健康保険・厚生年金の保険料納付
- 労働者死傷病報告の提出
- 外国人雇用状況の届出

公式 Facebook ページ開設



いいね!



## 助成金ニュース

平成30年4月1日以降、各種助成金について、制度の見直しや新設等があります。今回はその一部についてご紹介いたします。

## 65歳超継続雇用促進コース（4月1日以降支給申請した事業主より適用）

助成額の変更（青字の箇所が変更になります）（厚生労働省 HP より抜粋）

【65歳以上への定年引上げ】 【定年の定め廃止】

（ ）は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数（*）	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め の 廃止
	（5歳未満）	（5歳）	（5歳未満）	（5歳以上）	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

【希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】

（ ）は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数（*）	66～69歳まで		70歳以上	
	（4歳未満）	（4歳）	（5歳未満）	（5歳以上）
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

★定年引上げと、継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

支給要件が追加されます。

- ・高年齢者雇用推進員の選任及び①～⑦までの高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施していること
- ①職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施②作業施設・方法の改善③健康管理、安全衛生の配慮④職域の拡大⑤知識・経験等を活用する配置、処遇の改善⑥賃金体系の見直し⑦勤務時間制度の弾力化

## 高年齢者雇用環境整備支援コース（4月1日以降雇用環境整備計画書を提出した事業主に適用）

- ・認定を受けた高年齢者雇用環境整備計画に基づく雇用環境整備措置を実施し、当該措置の実施状況及び計画終了日の翌日から6か月間の、使用・運用状況を明らかにする書類を支給申請の際提出すること
- ・雇用環境整備計画により講じた措置によって、雇用環境整備計画の終了日の翌日から6か月以上継続して雇用されている（かつ支給申請日前日において申請事業主に1年以上継続して雇用されている）60歳以上の雇用保険被保険者がいること
- ※これに伴い支給申請時期は雇用環境整備計画の終了日翌日から6か月経過した日の翌日からになります。

## 高年齢者無期雇用転換コース（4月1日以降雇用環境整備計画書を提出した事業主より適用）

- ・無期雇用転換日において64歳以上の労働者は当コースの支給対象外となります。

## 人材開発支援助成金（4月1日より変更）

- ・キャリア形成支援制度導入コース、職業能力検定制度導入コースが廃止され、教育訓練休暇付与コースが新設されます。
- 教育訓練休暇付与コース 定額助成：30万円（生産性要件満たす場合、定額助成：36万円）

## 副業・兼業の推進に向けたガイドライン、モデル就業規則改定版の公表

平成30年1月厚生労働省は副業・兼業の推進に向けたガイドラインを公表しました。現行の法令の中でどういう事項に留意すべきかをご紹介します。

### 「主なポイント」



### 1 原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当

副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、自社での業務に支障をきたすものかどうか精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて原則副業・兼業を認める方向で検討することが求められています。

### 2 副業・兼業の内容等を労働者より申請・届出

副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、また長時間労働を招く恐れがないか確認する観点から、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることが望ましいです。特に労働者が自社、兼業先共に両方で雇用されている場合、労働時間に関する規定の適用について通算するとされていることに留意する必要があります。また、労働者の労働時間、健康状態を把握するためにも副業・兼業の内容等を労働者に報告させることが望ましい。

○ また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行うことと、更には複数の事業所で働く方の保護等の観点、副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険、社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理・健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について検討を進めていくこととしています。

### 3 モデル就業規則の改訂・公表

これらを企業で検討するにあたり、厚生労働省では参考としてモデル就業規則を改定し公表しています。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/)

#### 御社の「就業規則」は最新？大丈夫ですか？

～労働条件の変更や労働法令の改正にそったものになっていますか～

「就業規則」は、会社のルールブックのようなものです。

労働関連法令の改正への対応や最近の労務問題へ対応していくために、必要の都度に見直ししていくことが大切です。

今一度、確認してみたいかがですか。

社会保険労務士法人サトーでは就業規則の見直し、作成も行っていますのでお気軽に相談下さい。

#### 《最近の労働関連法令の改正》

○労働契約法の改正（平成24年8月）～30年4月からの無期転換への対応

### 人事労務ニュース

働き方改革関連法案を修正し、労働時間の把握を企業に義務付け（3/20）

・厚生労働省は、今国会への提出を目指している働き方改革関連法案の一部を修正し、長時間働いた従業員が労働安全衛生法に基づく医師の面接指導を受けられるよう、労働時間の把握を企業に義務付ける規定を盛り込む方針を固めました。当初は省令で定める予定でした。裁量労働制の対象拡大を法案から全面削除するのに伴い、裁量労働制で働く人の健康確保措置の強化策も削除されることを踏まえた措置です。

平成 30 年 5 月以降、雇用保険手続きの際にマイナンバーの届出が必要になります。

平成 30 年 5 月以降、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は補正の為返戻する場合があります。

※ マイナンバーの記載が必要な届出等は以下のとおりです。

- 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
- ④ 育児休業給付支給申請
- ⑤ 介護休業給付支給申請

①②⑤の届出等の際には、届出等にマイナンバーの記載をお願いします。

③④の高年齢継続給付、育児休業給付の初回申請時には申請書にマイナンバーの記載をお願いします。平成28年1月以降に初回申請を行った際にマイナンバーの届出を行っていない場合は、2回目以降の申請時等の機会を捉え、個人番号登録・変更届をあわせてお持ちください。

これらの届出等については、**5月以降、必要なマイナンバーの記載がない場合には、補正のため届出等を返戻します。**



・マイナンバーの届出は雇用保険の各種申請、届出を行う際に課された義務であり、必要なマイナンバーを記載しないことは法令違反にあたります。

・マイナンバーの届出がない場合には社会保険又はその他の制度の運用上支障をきたすこととなりますので必ず提出していただきますようお願い致します。(厚生労働省 HP より抜粋)

## スタッフ紹介



**田村 めぐみ**  
(たむら めぐみ)

血液型：B 型  
趣味：DIY 家庭菜園



昨年 9 月に入社し、給与計算部門にて持参準備やデータ入力を主に担当しております。

初めての職種なのでわからない事が多いですが、皆様のお役にたてるように頑張ります！

今後ともどうぞよろしくお願い致します。

社会保険労務士法人サトー 広島事務所  
730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル 5 階

月～金 9:00～18:00  
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所  
101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6 階

月～金 9:00～18:00  
電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983