

# SATO'S NEWS LETTER

## 6月29日に働き方改革関連法案が成立しました

長時間労働を是正する為「時間外労働の上限規制」が盛り込まれた一方、労働規制を緩和する新たな仕組みとして、高収入の一部の専門職を対象に労働時間の規制から外す高度プロフェッショナル制度を導入します。

正社員と非正規労働者の待遇の差をなくすため、同じ内容の仕事に対しては同じ水準の賃金を支払う「同一労働同一賃金」の実現や、労働者の健康を確保する為客観的な記録等による労働時間の把握を全ての企業に義務付けることなどが盛り込まれました。

### 「主な概要」

#### ①時間外労働の上限規制

(大企業 2019年4月1日、中小企業 2020年4月1日導入)

・時間外労働の上限を原則、月 45 時間・年間 360 時間とします。

(休日労働は含まれません)

臨時で特別な事情がある場合は、年間 6 か月まではさらなる時間外労働が認められ、**休日労働含め月 100 時間未満、連続する 2 か月～6 か月のいずれの期間平均も 80 時間**が上限となります。

・年間では、**休日労働を除き 720 時間**が上限となります。

・上限を超えた場合、罰則の対象となり、使用者に 6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられます。

#### ②高度プロフェッショナル制度の導入 (2019年4月1日開始)

・一定水準以上の給与(1,075 万程度)が支払われる高度の専門業務等に従事する労働者を対象に、働いた時間ではなく成果で評価するとして労働時間の規制から外す仕組みです。

・制度が適用されると**時間外・休日・深夜労働の割増賃金は適用除外**となります。

・健康を確保する為、**年間 104 日以上、4 週 4 日以上**の休日を確保することを義務付けられるなど、導入にあたっては、その他一定の要件を満たす必要があります。

#### ③同一労働同一賃金の適用

(大企業 2020年4月1日、中小企業 2021年4月1日導入)

・正社員や非正規等雇用形態に関係なく、業務内容、責任の程度及びそれらの変更の範囲に応じて賃金を決めます。

・通常の労働者と同視すべき短時間・有期契約労働者については、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、差別的な取扱いが禁止されます。

・福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)については、短時間・有期契約労働者にも、利用の機会を与えなければなりません。(配慮義務から義務に改正)

#### ④有給休暇の確実な取得 (2019年4月1日開始)

・10 日以上の有給休暇が付与される労働者に対し、うち**5 日**の取得を企業に義務付けられます。



2018年7月号  
(No.103)



### CONTENTS

- 働き方改革関連法案成立・P.1
- 助成金情報…………… P.2
- 労働時間を適正に把握していますか? …………… P.3
- 内定通知を出したら労働契約成立するの? …………… P.4
- 人事労務ニュース …………… P.4
- サトーからのお願い …… P.4

### 7月の社会保険労務と税務

7月10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 労働保険概算・確定保険料・一般拠出金の申告書提出、納付
- 健康保険、厚生年金保険報酬月額算定基礎届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

7月31日

- 健康保険・厚生年金の保険料納付
- 外国人雇用状況の届出

公式 Facebook ページ開設



いいね!

## 助成金情報



## 特定求職者雇用開発助成金 (長期不安定雇用者雇用開発コース)



就職氷河期に就職の機会を逃したことが原因で長期にわたり不安定雇用を繰り返す方を正規雇用労働者として雇入れる事業主に対して支給されます。

対象となる長期不安定雇用者は下記の①～④に全てあてはまる方が対象です。

雇入れ日において①～④の全てに該当する方をハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介により**正規雇用労働者**として新たに雇用する事業主に支給します。

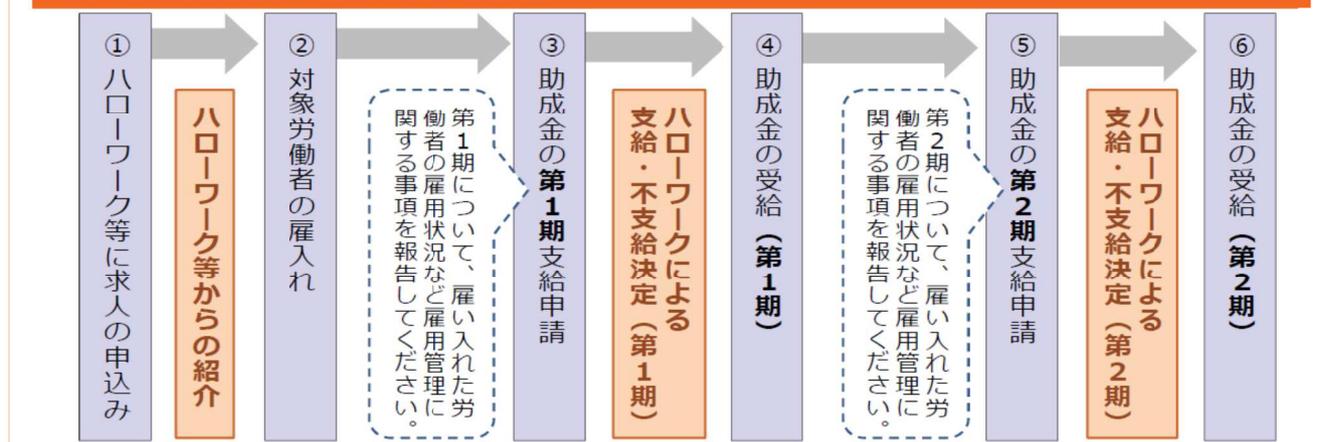
①	雇入れ日時点の満年齢が35歳以上60歳未満の方
②	雇入れ日の前日から起算して過去10年間に5回以上離職または転職を繰り返している方 ▶「離職または転職」については、雇用保険の一般被保険者として雇用されていた場合とします。ただし、在学中のパート、アルバイト等は除きます。
③	ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介の時点で失業状態にある方 ▶1週間の所定労働時間が20時間以上またはそれと同等の業務に従事する自営業者等については失業の状態にあるとは認められません。
④	正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

支給額：対象期間を6か月ごとに区分し一定額を支給します。

企業規模	支給対象期間	支給額 ※		支給総額
		第1期	第2期	
大企業	1年	25万円	25万円	50万円
中小企業	1年	30万円	30万円	60万円

※雇入れ日から起算した最初の6ヶ月を第1期、以後の6ヶ月を第2期といたします。

### <雇入れから支給申請までの流れ>



## 労働時間を適正に把握していますか？

平成 29 年 1 月に厚労省は労働時間の適正な把握のための使用者向けガイドラインを策定しました。しかし、労働基準監督署による事業所への立入調査の結果では、労働時間の適正な把握が出来ていない事業所が存在していることが判明しており、長時間労働や賃金未払いの問題が生じています。

- ・使用者には、労働時間を適正に把握する責務があります。  
労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。ガイドラインでは以下の行為を行った時間も労働時間とみなされます。
  - ①使用者の指示により業務に必要な準備行為（制服への着替え等）や業務終了後の後始末（清掃等）を事業所内で行った時間。
  - ②使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
  - ③参加することが業務上義務付けられている研修、教育訓練の受講や使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

- ・労働時間の適正な把握を行う為に講ずべき措置

使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻の確認を行い、記録する必要があります。

記録する方法としては以下①又は②の方法による必要があります

- ①使用者が自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- ②タイムカード、ICカード、PCの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

※やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合は以下のような措置を講ずることが必要です。

- ・対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うこと等について十分な説明を行うこと。
  - ・労働時間の管理者に対して自己申告制の適正に運用すること等について十分な説明を行うこと
  - ・自己申告により把握した時間と入退場記録、PCの使用時間等から把握した在社時間と著しい乖離がある場合、必要に応じて実態調査を行い、所要の労働時間の補正を行うこと。
  - ・自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間についてその理由等を労働者に報告させる場合、その報告が適正に行われているかについて確認するとともに、その時間が使用者の指揮命令下に置かれていると認められる場合には労働時間として扱うこと。
  - ・労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じないこと  
自己申告制で労働時間を把握する場合は労働者に対し実際よりも過少に労働時間等を申告させる等不適正な運用がなされることのないよう、特に留意が必要です。
- ※出勤簿に出勤した日に○や労働者のサイン等がしてあるだけでと、実際の労働時間の把握は出来ません。役所からの調査、雇用保険や社会保険等の手続きや助成金申請の際には出勤簿の提出を求められますケースがありますので、出勤簿には始業・終業時刻の記載と残業時間等の記載が必要です。



- ・賃金台帳の適正な調製

使用者は賃金台帳を作成し労働者ごとに労働日数、労働時間数、時間外・休日・深夜の各労働時間数といった事項を適正に記載しないといけません。賃金台帳にこれらの事項を記載していない場合は労働基準法により 30 万以下の罰金に処されることがあります。

- ・労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は労働者名簿、賃金台帳だけでなく、タイムカードや出勤簿等労働時間の記録に関する書類については労働基準法に基づき、3年間保存しないといけません。

- ・事業場において労務管理を行う部署の責任者は、その事業場内における労働時間の適正化に関する事項を整理し、労働時間管理上の問題点を把握し、その解消を図ることが必要です。

## 内定通知を出したら労働契約は成立するの？

## 〈内定通知を出したら労働契約は成立する？〉



従業員の採用は多くの企業で実施されており、新卒採用のように即採用せずに「内定」を出す企業もあります。  
万が一、内定を出した後に求職者との面談等により内定取り消しをしたいと企業が考えた場合、企業はその求職者に対し内定を取り消すことはできるのでしょうか。

## 【内定通知を出した際、他に手続きの予定がなければ内定通知により労働契約が成立します】

企業が求職者の内定を取消そうとしても簡単に内定を取消すことは出来ません。

ただし、以下のケースの場合には内定を取消すことはできます。

- ◆内定取消事由が**内定通知を出した当時知ることが出来ず、知ることが期待できないような事由が発生した場合**
- ◆この事由を理由として内定を取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして、解雇として**客観的に合理的と認められ社会通念上相当**として是認することができる場合  
(例) 予定通りに卒業できなかったなど、契約や資格条件を満たすことができなくなった場合  
健康状態の悪化により、働くことが困難になった場合  
履歴書等の提出書類に重大な経歴詐称等が発生した場合
- ◆企業の経営悪化による内定取り消しの場合は**整理解雇の場合に準じて判断され、以下の要件がすべて満たされていることが必要です。**
  - ①人員整理の必要があること。
  - ②解雇回避の為最大限の努力を行ったこと
  - ③対象者の選定が合理的に行われていること。
  - ④手続きが妥当であること。

採用する意向を伝える際は、**通知を受けた人が採用をどの程度期待するかという観点から慎重に判断することが必要です。**

## 人事労務ニュース

副業・兼業の労災に関する議論を開始（6月23日）

厚生労働省の労働政策審議会の部会は、副業や兼業をする人の労災保険のあり方について議論を始めた。現行制度では、負傷した就業先でしか補償されないが、本業と副業の賃金について給付することを検討する。今後、本業と副業の時間外労働時間を合算して労災認定する制度についても議論する。

## サトーからのお願い（お昼時間の電話対応について）

昨年より、働き方改革の取組みの1つとして、弊社では昼の休憩時間（12：00～13：00）を一斉に取得しており、外線留守番電話に設定いたしております。お客様のみなさまには御理解をいただき改めてお礼を申し上げます。お陰様でしっかりと休憩を取りメリハリをもって業務、お客様サービスにあたらせていただいております。ご不便をおかけすることと存じますが、ご用件を留守番電話に残していただければ13：00以降、担当者よりご連絡申し上げます。引き続きご理解賜りますようお願い申し上げます。



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（12：00～13：00を除く）  
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（12：00～13：00を除く）  
電話：03（5829）8982 FAX：03（5829）8983