



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行：一般社団法人 中小企業支援センター

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-11-22 ヤマギビル 7F

TEL 03-6380-9417 FAX 03-6380-9418 e-mail info@shienter.com

4
2019

トビウタス 大型連休への対応について政府が取りまとめ

政府は、皇位継承にともなう10連休（同年4月27日～5月6日）に備えて、「即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応について」を取りまとめました。これは、10連休について、国民生活に支障が生じないように、関係省庁等が連携し、政府として万全を期していくことが求められていることから、現時点の対応状況を取りまとめたものです。今後も引き続きフォローアップを行うこととされています。金融機関・郵便サービスの対応、医療・保育・学校の授業時数の確保など、幅広い分野について、政府の対応の内容が示されていますが、ここでは、「雇用」の分野における対応を紹介します。

……………即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応など／「雇用」について……………

「雇用」に関しては、次の2点への配慮が必要と考えているようで、それらへの対応の内容が示されています。

●長時間労働の抑制等

- ・関係団体等に対し業務状況に応じ雇用主の労働者への適切な配慮を期待する旨を周知。
- ・厚生労働省HPに10連休に関するQ&Aを掲載（*）。

●時給・日給労働者の収入減少

- ・労働者に早めの準備を促すとともに、関係団体等に対し業務状況に応じ雇用主の労働者への適切な配慮を期待する旨を周知。

* Q&Aは、既に厚労省HPに掲載されています。たとえば、次のようなQ&Aがあります。

Q1 使用者は、本年4月27日から5月6日まで必ず労働者に休みを取らせなければ、労働基準法の違反となりますか？

A1 労働基準法第35条は、少なくとも毎週1回又は4週4日以上以上の休日を与えることを義務付けていますが、祝日法の「国民の祝日」に労働者を休ませることを義務付けるものではありません。労働基準法第35条の規定を満たす限り、「国民の祝日」を休日としなくても、労働基準法違反となるものではありません。この場合でも、天皇の即位に際し、国民こぞって祝意を表するという即位日等休日法の趣旨や、国民の祝日の趣旨等にかんがみ、労使間の話し合いによって、国民の祝日・休日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいことはいうまでもありません。なお、今回の10連休が繁忙期に当たるような場合には、例えば、その後に労働者の連続休暇を確保することも考えられます。

★業種によって対応はさまざまですが、企業も万全を期しておく必要があります。10連休中に給与の支払日が訪れる企業では、連休の前か後に支払日がずれることとなりますが、前もって確認し、社員に伝えてあげるとよいでしょう。その他、資金繰りは大丈夫か？ 取引先との連携はとれているか？ なども確認しておきましょう。

お困りのことがあれば、お声掛けください。



トビウタス 働き方改革関連法－長時間労働者に対する面接指導等に関する改正

平成31（2019）年4月に主要な改正規定が施行される「働き方改革関連法」について、今回は、長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイントを上げます。長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化することとされています（労働安全衛生法の改正）。

……………長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイント……………

【ポイント1 労働時間の状況の把握】

- 企業厳密には「事業者」は、安衛法の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、社員〔厳密には「労働者」〕の労働時間の状況を把握しなければなりません。
 - 企業はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。
- ※労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

【ポイント2 労働者への労働時間に関する情報の通知】

●企業は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた社員本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
※当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者などを含めた全ての社員に適用されます。



【ポイント3 医師による面接指導の対象となる労働者の要件】

●面接指導の対象となる社員の要件を、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に拡大しました。(改正前は「80時間」ではなく、「100時間」でした)
※面接指導を行うに当たってはこの要件に該当する労働者の申出により行います。

★労働時間の状況の把握は、これまでは、主に、割増賃金の未払いの防止に着目して行うこととされていたため、管理監督者などは、対象外とされていました。しかし、平成31年4月からは、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものと位置付けられ、管理監督者なども対象とされます。上記のほか、「産業医・産業保健機能の強化」といった改正も行われていますので、ここで紹介した各ポイントの詳細なども含めて、アドバイスをさせていただきます。

📊📈📉📊 平成31年3月分からの協会けんぽの保険料率

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

_____は変更があったもの

北海道	10.31%	千葉県	9.81%	三重県	9.90%	徳島県	10.30%
青森県	9.87%	東京都	9.90%	滋賀県	9.87%	香川県	10.31%
岩手県	9.80%	神奈川県	9.91%	京都府	10.03%	愛媛県	10.02%
宮城県	10.10%	新潟県	9.63%	大阪府	10.19%	高知県	10.21%
秋田県	10.14%	富山県	9.71%	兵庫県	10.14%	福岡県	10.24%
山形県	10.03%	石川県	9.99%	奈良県	10.07%	佐賀県	10.75%
福島県	9.74%	福井県	9.88%	和歌山県	10.15%	長崎県	10.24%
茨城県	9.84%	山梨県	9.90%	鳥取県	10.00%	熊本県	10.18%
栃木県	9.92%	長野県	9.69%	島根県	10.13%	大分県	10.21%
群馬県	9.84%	岐阜県	9.86%	岡山県	10.22%	宮崎県	10.02%
埼玉県	9.79%	静岡県	9.75%	広島県	10.00%	鹿児島県	10.16%
		県	9.90%	山口県	10.21%	沖縄県	9.95%



2 介護保険料率〔全国一律/40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律 1.73% (1.57%から変更)

⑨ 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★介護保険料率が変わるので、都道府県単位保険料率に変更がない場合でも、給与計算ソフトの設定の変更又は手計算で用いる「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。なお、社員の給与から控除する保険料には雇用保険料もありますが、その保険料率は、平成31年度においては変更がないことが、厚生労働省から公表されています(前年度と同率に据え置き)。給与計算に関することについても、確認したいことなどがあれば、気軽にお声掛けください。

お仕事
カレンダー
4月



4/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/7

- 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 5月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 固定資産税(都市計画税)第1期分の納付(市区町村の指定日まで)
- 労働者死傷病(休業4日未満)報告(1月~3月分)の提出
- 家内労働委託状況届の提出
- 預金管理状況報告書の提出