

平成 31 年度 忙しい経営者の為の最低限知っておきたい法改正ワンポイント情報

労働基準法 改正		★ポイント★
<p>H31. 4. 1 から (中小企業 は H32. 4. 1 から)</p>	<p>●時間外労働の上限規制 時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、毎月 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) を限度に設定。</p>	<p>36 協定の書式が新しくなります。また、「臨時的な特別な事情」については、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められないので、注意が必要です。</p>
<p>H31. 4. 1 から</p>	<p>●年次有給休暇の年 5 日時季指定義務 ・年 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年 5 日については 1 年以内に時季を指定して与えることが義務化される。 ・労働者が申し出て取得した日数や計画的付与により取得した日数は 5 日から控除が可能。</p>	<p>時季指定について、就業規則への規定が必要です。 また、労働者毎に「年次有給休暇管理簿」を作成し、3 年間保存することが義務付けられるようになります。弊所において入社日基準の年次休暇管理簿を提供しておりますのでご参考ください。</p>
<p>H31. 4. 1 から</p>	<p>●フレックスタイム制の拡充 ①清算期間の上限の延長 ・労使協定を届け出すことで、1 カ月を超える (最長 3 カ月) 清算期間を設けることが可能。 ・平均して週 50 時間を超える時間外労働があった場合は、当月に当該割増賃金の清算が必要。 ・労働させた期間が清算期間より短いものについては、当該労働時間を平均し、1 週間当たり 40 時間を超えた時間に対して割増賃金を支払わなければならない。 ②完全週休 2 日制の場合の清算期間における労働時間数の限度 ・労使協定で「所定労働日数×8 時間」を清算期間における法定労働時間の総枠と定める事が出来ることになる。</p>	<p>清算期間が 1 カ月を超える場合は、締結した労使協定を所轄の労働基準監督署へ届け出なければなりません。</p>
<p>H31. 4. 1 から</p>	<p>●高度プロフェッショナル制度の創設 職務の範囲が明確で一定の年収 (1075 万円以上) を有する労働者が、高度の専門知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じることや、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。</p>	<p>制度導入の際には法律に定められた手続きが必要になります。詳しくはご相談ください。</p>
<p>H35 (2023) . 4. 1 から</p>	<p>●月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率 (50%以上) について、中小企業への猶予を廃止 1 カ月の起算日からの時間外労働時間数を累計して、60 時間を超えた時点から 50%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要。</p>	<p>特別条項付き 36 協定の限度時間が 60 時間を超える場合には、60 時間を超えた時間外労働に対する割増賃金率を 36 協定に記載する必要があります。同様に就業規則にも割増賃金率及び 1 カ月の起算日を規定する必要があります。</p>

労働基準法施行規則 改正		★ポイント★
H31. 4. 1 から	<p>●労働条件の明示がFAX・メール・SNS等でも可能に 労働契約締結の際の労働条件の明示方法は、これまで書面に限られていたが、労働者が希望した場合は、FAXや電子メール、SNS等でも明示できるようになった。</p>	労働者が希望していないにもかかわらず、一方的にメール等で明示することはできません。希望しない場合は、書面交付が必要です。

労働安全衛生法 改正		★ポイント★
H31. 1. 8 から	<p>●労働者死傷病報告の様式の改正 外国人労働者の国籍・地域及び在留資格を記入する欄を設ける。</p>	
H31. 4. 1 から	<p>●すべての労働者に対する労働時間の把握義務 長時間労働に対する医師の面接指導を実施するため、すべての労働者について労働時間の客観的な把握を義務付け。</p> <p>●産業医、産業保健機能の強化</p> <p>①産業医の活動環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業者から産業医への情報提供を充実・強化。事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならない。 ・産業医の活動と衛生委員会との関係を強化。事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することをしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てる。 <p>②労働者に対する健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業医等による労働者の健康相談を強化。事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならない。 ・事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進。事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにする。 	管理監督者についても、労働時間の把握が義務化されます。

労働時間等設定改善法 改正		★ポイント★
H31. 4. 1 から	<p>●勤務間インターバル制度の導入が努力義務化 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない</p>	努力義務ではありますが、実施することで労働者のワーク・ライフ・バランスの確保策として有効と考えられます。

労働保険料徴収法 改正		★ポイント★
H31. 4. 1 から	<p>●有期事業の一括の地域要件が廃止 有期事業の一括に係る地域要件を廃止し、遠隔地において行われる小規模有期事業についても一括できることとし、労働保険の保険関係に係る行政手続きコストの削減を図る。</p> <p>●有期事業の一括の一括有期事業開始届が廃止</p>	

雇用保険法 改正		★ポイント★
H30.10.1 から	<p>●雇用継続給付の届け書等について一定の要件※の上で本人の署名・押印が不要</p> <p>※一定の要件：事業主が被保険者本人に申請内容について確認を行い、被保険者の合意を得た上で届け出等に関する同意を得たことが明らかとなる書類（同意書）を保管（保存期間は完結の日から4年間）しておくことが求められる。また、申請書氏名・署名欄には「申請について同意済」の記載が必要となる。</p>	
H31.4.1 から	<p>●特定受給資格者の範囲の改正</p> <p>離職の直前6か月間のうちに以下の時間外・休日労働時間があった場合に特定受給資格者に該当することになった。</p> <p>① いずれか連続する3か月で45時間 ② いずれか1か月で100時間 ③ いずれか連続する2か月以上の期間の時間外労働を平均して1か月で80時間を超える</p>	休日労働時間を含める点については、労働基準法の改正に連動していない部分であり注意が必要です。

健康保険法 改正		★ポイント★
H30.10.1 から	<p>●年間平均を用いた随時改定の取り扱い</p> <p>標準報酬月額算定のより実態に即した取り扱いとなるよう、定時決定と同様に随時改定においても、報酬の月平均額と年間の報酬の月平均額とが著しく乖離する場合、年間平均額を用いる。</p> <p>●健康保険被扶養者認定事務の変更</p> <p>続柄、収入、別居の確認において、届け出に必要な添付書類の取扱いが変更になり、証明書類に基づき認定することとなった。なお、一定の要件を満たしている場合には証明書類の添付が省略できる。</p>	昇給時期と繁忙期が重なった結果、随時改定により等級が実態以上に跳ね上がるのを回避する目的があります。

厚生年金保険法 改正		★ポイント★
H31.4.1 から	<p>●70歳以上の被用者該当届及び70歳到達時の被保険者資格喪失届の省略</p> <p>70歳到達時に引き続き同一の事業所に使用され続ける被保険者に係る70歳以上被用者該当届及び被保険者資格喪失届について、事業主からの提出を省略できる。</p>	同じ事業所で70歳跨ぎで使用され、標準報酬月額が同額であれば提出を省略できますが、標準報酬月額が下がる場合に届出を怠ると、日本年金機構側の登録は書き換えられませんので注意が必要です。

改正内容について詳しくお聞きになりたい場合、弊所担当者が以下の4通りのうちご希望の方法でご説明致します。お気軽にご相談下さい。

- ① お電話
- ② メール
- ③ WEB面談
- ④ 直接訪問

