

札幌新聞



《 シャンジュ橋(パリ) 》

シャンジュ橋(仏:Pont au Change)は、フランスのパリ、セーヌ川に架かる橋である。3区と4区の境界にあり、シテ島のコンシェルジュリー前から右岸のシャトレ広場を結んでいます。

初代の橋は9世紀、シャルル2世の治世に架けられました。橋の上に彫金師、両替商が店を構えていたためシャンジュ橋と呼ばれるようになりました。あまりにも店が密集して建っていたため、橋を渡る人はセーヌ川が見えなかったと言われていました。

《目次》

- 1 時間外労働の上限規制について
- 2 同一労働同一賃金について
- 3 雇用保険高年齢被保険者の保険料免除措置の終了
- 4 身元保証契約と民法改正について

《業務案内》

- ◎人事・賃金制度の策定・相談
- ◎雇用保険・労災保険
健康保険・厚生年金 } 行政機関等に提出する書類等の作成
及び提出代行、電子申請
- ◎給与計算代行業務
- ◎労務管理の企画・立案・指導
- ◎中小事業主、建設業一人親方の労災特別加入
- ◎各種助成金の申請
- ◎変形労働時間制、36協定の作成
- ◎就業規則、諸規程の作成

- ◎会社設立
- ◎建設業許可申請
- ◎経営事項審査申請・指名願
- ◎各種営業許認可
- ◎相続・遺言(起案)手続
- ◎公正証書(起案)・各種契約書・内容証明書作成



事務手続・経営労務コンサルタント
安藤行政事務所
 行政書士 安藤行政事務所
 社会保険労務士法人 安藤行政事務所
 事務組合 総合労務管理協会

〒063-0814 札幌市西区琴似4条4丁目1番20号
 TEL011-642-0505 FAX011-642-6324
 E-mail info@ando-office.com
 URL <http://www.ando-office.com>

～時間外労働の上限規制について～

☆2020年4月から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されます！！

～法改正のポイント～

★時間外労働(休日労働は含まず)の上限が、原則として月45時間・年360時間となり臨時的な事情がなければ、これを超えることができなくなります。

★臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合でも、以下を守らなければなりません。

・時間外労働 … 年720時間以内

・時間外労働+休日労働の合計 … 月100時間未満

・時間外労働+休日労働の合計 … 2～6ヶ月平均80時間以内(2ヶ月平均・3ヶ月平均・4ヶ月平均・5ヶ月平均・6ヶ月平均すべて1月当たり80時間以内)

・原則である月45時間を超えることができるのは年6回まで

★特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内にならなければなりません。

上記に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科せられるおそれがあります！！



～時間外労働削減のための対策～

- ・多様な労働時間制度の見直し(変形労働時間制やフレックスタイム制の導入)
- ・残業の管理方法の見直し(残業の事前申請制度やノー残業デーの導入)
- ・従業員の仕事の仕方や意識の見直し

残業削減のための対策の1つとして、[長時間残業をしている従業員1人ひとりの働き方を見直してみよう！](#)

例として、残業を9つのタイプに分類してみました。

使用者は労働者それぞれの残業のタイプを見極め、そのタイプに合った対処法によって残業を減らしていくことで時間外労働の上限を超えない工夫をしていきましょう！

残業の特徴(タイプ)	《 削減に向けた対策 》
1. 生活型 生活費やローン返済に残業代を充てているので帰れない。	<ul style="list-style-type: none"> ・こうした残業は一切認めないという強い決意を持つ。 ・てきぱき仕事をして早く帰る者が損をしないような評価を行う。 ・成果をあげた者の給与が上がる仕組みを設ける。
2. 罰ゲーム型 成果をあげている人が長く働いているので仕事はなくても帰りづらい。	<ul style="list-style-type: none"> ・成果のあまり出ない社員の居残りを止めさせる。 ・早く帰る代わりに翌日以降成果を出させるように仕向ける。 ・居残りをすることで責任を取るような非合理的な環境を作らない。
3. 付き合い型 上司・同僚が残業していると帰りづらいので会社に残る。	<ul style="list-style-type: none"> ・遅くまで残業することが後ろめたい環境を作る。 ・上司自ら率先して早く帰る。
4. ダラダラ型 仕事の密度が薄く、ダラダラ仕事をしている。	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の密度を上げていくため以下のように業務をすすめさせる。 ①日々の仕事を洗い出し、必要となる時間を見積もり、段取りよくこなしていく。 ②かかった時間をチェックし、時間どおりに終わらなかった理由を理解する。 ③上記を繰り返すことで、自分で管理できるようになり残業が減少していく。 ・まずは週に1回ノー残業デーをはじめてみる。
5. なりゆきまかせ型 計画性がなく、締め切り前に残業が続く。	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事前に計画を立て、小さな締め切りを設けながら業務を進めていく。 ・締め切り日ではなく、いつからやり始めればいいのかを重視させる。
6. 自己満足型 メリハリがつけられず、すべてを完璧に仕上げたくて時間がかかる。	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の仕事を時給換算し、コストパフォーマンスを考えさせる。 ・本人の「達成感」=顧客の「満足感」ではないことを気づかせる。 ・重要なポイントを見抜き、そこに力を注ぐことの重要性を理解させる。
7. 独りよがり型 的外れな仕事をして、あとで修正を迫られ残業に至る。	<ul style="list-style-type: none"> ・アウトプットイメージを作成し、上司やお客様とすり合わせの上で仕事に取り組ませる。 ・上司やお客様に対し「報・連・相」を徹底させ、当初設定した道筋から外れないように仕事を進めさせる。
8. 抱え込み型 自分のポジションを守るために、同僚や先輩に仕事を任せず残業が増える。	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアのためにはマネジメントの経験を積むことが重要なことを意識させる。 ・部下に対して徐々に仕事を任せるように指導する。
9. がむしゃら残業型 若手社員が早く一人前になりたいと残業を繰り返す。	<ul style="list-style-type: none"> ・良い仕事をするにはメリハリをつけてしっかり休むことの必要性を理解させる。 ・度を過ぎた残業については、過重労働防止、メンタルヘルス不全対策の視点から止めさせる。

■参考: SmartHR ガイド/

2014.3 人事マネジメント/

今度こそ！残業を減らす方法



36協定が変わります！

2020年(令和2年)4月1日以降締結分より、**新用式**での届出になります

～事前準備～

労働時間の状況の把握

客観的な方法(タイムカード等)による労働者の労働時間の現況の把握が必要です

○ 時間外労働が多い労働者の把握

- ① 職種の把握
- ② 作業内容の把握

把握した内容を踏まえ**1日・1ヶ月・1年**の各時間外労働の最大時間を算出する…①

① の結果

- ・ 1ヶ月の時間外労働時間 **45時間**
- ・ 1年の時間外労働時間 **360時間**

以下の場合

36協定届のみ提出が必要

～協定する必要がある事項～

- ① 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合(具体的事由)
- ② 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲
- ③ 対象期間(1年間に限る)
- ④ 1年の起算日
- ⑤ 有効期間
- ⑥ 対象期間における1日・1ヶ月・1年について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日
- ⑦ 時間外労働+休日労働の合計が月100時間未満
2～6ヶ月平均80時間以内を満たすこと

超える場合

36協定届と特別条項の提出が必要

～特別条項で協定する必要がある事項～

- ① 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における1ヶ月の時間外労働+休日労働の合計時間数(100時間未満)
1年の時間外労働時間(720時間以内)
- ② 限度時間を超えることができる回数(年6回以内)
- ③ 限度時間を超えて労働させることができる場合(具体的事由)
- ④ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
- ⑤ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
- ⑥ 限度時間を超えて労働させる場合における手続

～同一労働同一賃金について～

★パートタイム・有期雇用労働法の施行により、2020年4月1日から「同一労働同一賃金」が適用されます。(中小企業は2021年4月1日から)

～賃金規定・就業規則等の確認・見直しが必要な為、早目の対応が必要です～

「同一労働同一賃金」の適用により同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)との間で、待遇についての不合理な格差が禁止されます。その為、従業員に対し公正な待遇の確保が必要となります。

【改正のポイント】

・不合理な待遇差の禁止

同じ企業で働く正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、賃金(基本給・賞与・各種手当等)・昇給・教育訓練・福利厚生等あらゆる待遇において、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

・労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主は非正規雇用労働者から正規雇用労働者との待遇の違いやその理由などについて、説明を求められた場合はそれに応じる必要があります。

【対策】

非正規雇用労働者からの説明を求められた場合、それに応じられるよう、就業規則・給与規定等により、賃金(基本給・賞与・各種手当等)・昇給・教育訓練・福利厚生等あらゆる待遇について、目的・内容・適用基準の明確化、合理的な理由付けを行う必要があります。具体的には以下の点をご確認下さい。

・労働者の雇用形態の確認

事業所内での労働者の雇用形態をチェックし、対象となる非正規雇用労働者の状況や有無を確認して下さい。

・待遇の状況確認

それぞれの形態ごとに、賃金(基本給・賞与・各種手当等)・昇給・教育訓練・福利厚生等あらゆる待遇について、正規雇用労働者との取扱いの違いを確認して下さい。

・待遇差の理由確認

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇に違いがある場合は、その理由を確認して下さい。また、非正規雇用労働者から、説明を求められた場合にその違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておく必要があります。





～雇用保険高年齢被保険者の保険料免除措置の終了～

現在、毎年4月1日時点で満64歳以上の雇用保険被保険者については、高年齢被保険者として雇用保険料の徴収が免除されていますが、**2020年4月以降(令和2年度以降)は免除措置が終了し、雇用保険料の負担が発生することになります。**2020年4月分給与から一定比率の本人負担分が発生しますので、対象となる従業員に周知をお願い致します。

～ご注意いただきたいポイント～

- ① これから64歳になる雇用保険被保険者だけではなく、現在免除の対象になっている高年齢被保険者も雇用保険料を徴収しなければなりません。2020年(令和2年)4月以降の給与計算の際に雇用保険料の徴収漏れにご注意ください。
- ② 2020年(令和2年度)の年度更新にかかる概算保険料は、64歳以上の労働者分賃金額を含めた賃金見込み額を基に算定して下さい。

～身元保証契約と民法改正について～

2020年(令和2年)4月から民法の改正により「身元保証」の扱いが大きく変わります！！

今までは身元保証の賠償額は決めずに身元保証の契約(※)をすることが出来ましたが、今後は上限額を決める必要があります。

つまり、企業と身元保証人の間で、賠償額の合意が必要になるということです。それに伴い、上限の記載のない身元保証書は賠償部分について無効となります。

2020年(令和2年)4月以降、従業員への対応が必要となります。

身元保証制度についての詳しいご説明・対応方法に関しては次号ご案内致します！！

※身元保証契約：身元保証に関する法律による契約をいいます。身元保証人は従業員の身元を保証するだけでなく、雇用契約に伴い従業員が雇い主に損害を与えてしまった場合にその損害賠償を求める契約です。

★働き方改革や法改正についてのご相談は安藤行政事務所までお気軽にご相談ください！！