

今月のテーマ

「働き方改革関連法案」の概要

本年4月6日、「働き方改革関連法案」（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案）が国会に提出されました。同法案には、時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度の創設、さらには同一労働同一賃金の法制化など、今話題となっている多くの法改正を含みます。今回は、同法案のうち主要なものについて概要をお知らせいたします。

●労働基準法の改正（施行日：2019年4月1日 ※を除く）

1. **時間外労働（特別条項付三大協定）の上限を設定**
臨時的事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間（いずれも休日労働含む）の上限設定
※中小企業の施行日は2020年4月1日
2. **中小企業も月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%以上に** ※施行日：2023年4月1日
3. **10日以上年次有給休暇がある場合、5日間について時季を指定して労働者に取得させることを事業主に義務付け**
4. **フレックスタイム制「清算期間」の上限を1か月から3か月へ**



早めに「特定派遣」からの切替を

切替手続きには時間を要します。すぐにご相談を。

2015年9月30日に施行された改正労働者派遣法において、「一般労働者派遣事業」と「特定労働者派遣事業」の区別が廃止され、すべての労働者派遣事業は新たな基準による許可制となりました。経過措置として、改正前に「特定労働者派遣事業」を営んでいた事業者は、引き続き**2018年9月29日まで労働者派遣事業を営むことができますが、経過措置終了までに新たな基準による派遣許可を取得しなければ、労働者派遣事業を行うことができなくなります。**許可申請にあたっては資産要件や事務所スペースの要件があるほか、教育訓練の実施計画などが必要となります。

許可がおりるまで一般的に3ヵ月程度かかりますが、**経過措置が終了する直前は申請が集中し、通常よりさらに数ヵ月多く時間がかかることが予想されます。**特定派遣からの切替をお考えの企業様は、弊所担当者までご相談ください。



5月の手続き マイナンバーの取扱い

5月から雇用保険の届出にマイナンバーの記載が必須となり、記載がない場合には、届出が受理されないこととなります。

- ▷ すでに別の手続きや「個人番号登録・変更届」でマイナンバーを届け出ている場合は、各届出の欄外等に「マイナンバー届出済」の記載をすることで、マイナンバーの記載を省略することが可能です。
- ▷ 従業員がマイナンバー提供を拒否している場合は、ハローワークの窓口でその旨を申し出れば受理するとしています。電子申請の場合は、各届出の備考欄等に「本人事由により、マイナンバー届出不可」の記載をすることで受理されます。

弊所ではお客様のマイナンバーをお預かりするための体制を整えています。右記の「弊所のセキュリティ①」も併せてご覧ください。

5. 時間に縛られない働き方「高度プロフェッショナル制度」創設

※労働安全衛生法の改正により、一定の時間を超えた場合は医師による面接指導を義務付け

- 同一労働同一賃金に関連する各法律の改正（施行日：2020年4月1日※中小企業は2021年4月1日）
- 1. **短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者について、①職務内容、②職務内容、配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化**
- 2. **短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者について待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化**

☞ 本年6月1日に、労働条件格差で争われている注目の最高裁（長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件）の判決が確定します。判決の概要については、あらためて本紙にてお知らせいたします。



助成金 キャリアアップ助成金が変わりました

キャリアアップ助成金の申請は弊所にお任せ下さい。

本年4月より労働契約法の無期転換ルールに基づく無期転換の申込みが本格化すること等を踏まえ、助成金の支給枠の拡充とともに、支給要件の厳格化がなされました。

（正社員化コース）

1. 1年度1事業所あたりの支給申請上限人数が**15人→20人**に拡充。
2. 対象労働者について正社員転換前6ヵ月と転換後6ヵ月の賃金を比較して**5%以上増額**していることが必要。
3. 有期契約労働者の転換の場合、転換前に雇用されていた期間が**3年以下**であることが必要。

※2.および3.は2018年4月1日以降転換する労働者が対象

（人材育成コース）→人材開発支援助成金に統合

（賃金規定等共通化コース/諸手当制度共通化コース）

共通化した対象労働者2人目、または共通化した諸手当2つ目以降について助成額を加算



弊所のセキュリティ① マイナンバー管理編

左記のとおり、雇用保険におけるマイナンバーの届出が厳格化されますが、ここで、弊所の社会保険手続き・給与計算等の受託業務における**マイナンバーのセキュリティ体制**に関して、代表的な取扱い（管理方法）をご紹介します。

- ・マイナンバー専用室内での書類取扱い（監視カメラ設置）
- ・高セキュリティのマイナンバー専用システムによる管理
- ・特定個人情報の暗号化による保管
- ・特定個人情報へのアクセス制限
- ・利用状況（ログイン、操作等）の履歴管理
- ・削除・廃棄の履歴管理 等
- <データセンターサーバの利用（社内サーバとの分離）>
- ・専用線（クローズド網）による接続、専用サーバ
- ・365日・24時間監視、厳重な立入り制限

上記に挙げているものは紙面の関係上、セキュリティ全体の一部となりますが、これからも業界最高水準のセキュリティ対策を講じてまいります。