

今月のテーマ

<働き方改革関連法> 労働基準法：通達が発出されました

9月7日に厚生労働省労働基準局長より各都道府県労働局長宛に働き方改革関連法の施行に伴う改正労働基準法および施行規則の内容が通達されました。今月号では、本通達の中から実務に大きく影響する2つの内容を取り上げてご紹介します。

●その1 フレックスタイム制の清算期間の拡大

フレックスタイム制の清算期間の上限が現在の1ヵ月から3ヵ月に拡大されますが、使用者は、1ヵ月を超える清算期間を設定した場合において、1ヵ月ごとに区分した期間の週平均実労働時間が50時間を超える場合には、各月で当該超過時間に係る割増賃金を清算することが必要となります。

また、現在、フレックスタイム制を導入する際に締結する労使協定は届出不要とされていますが、来年4月1日以降、1ヵ月を超える清算期間を定める労使協定を締結した場合には、所轄労働基準監督署へ所定の様式による届出が必要となりますので留意が必要です。

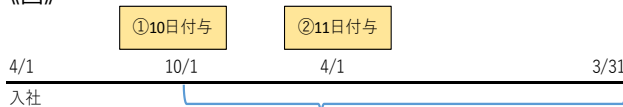
●その2 年次有給休暇の時季指定義務

10日以上有給休暇が付与される労働者に対しては、付与日数のうち5日について、付与日から1年間の範囲内で毎年、

使用者が時季を指定して与えなければならないこととされます。ただし、労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定による計画的付与により与えた日数については、5日から差し引くことができますとされています。

また、入社した年とその翌年とで年休の付与日が異なり、5日の時季指定義務の期間が重複する場合には、「**最初に10日を付与した日（下図①）から1年以内に新たに11日を付与した日（下図②）より1年を経過する日までの期間の長さ**」に応じた日数を取得させることも認められます。

《図》



10/1～翌々年の3/31の間（18か月）に1年あたり5日に相当する日数分を取得させる。
⇒ 5日 ÷ 12 × 18 = 7.5日以上取得させる。

裁量労働制実態調査（検討会）

厚生労働省は、裁量労働制に従事する労働者の実態を把握するため、9月20日に「第1回 裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」を開催しました。

裁量労働制とは、業務の性質上、業務遂行の手段や方法を大幅に労働者に委ねる必要がある一定の業務に就く労働者について、労働時間の計算を実労働時間ではなくみなし時間によって行う制度をいい、対象業務や手続き方法などが厳格に定められています。

同制度は、「働き方改革関連法」において、その適用範囲の拡大が盛り込まれる方針でしたが、不適正な実態調査が問題となり、国会審議の過程で法案から削除されました。

検討会では、裁量労働制の実態把握のための調査方法や調査対象等について検討が行われることとされており、その後、裁量労働制の適用拡大の議論があらためて行われることが見込まれます。

年末調整～変わる配偶者（特別）控除の取扱い～

◆配偶者控除・配偶者特別控除の要件が複雑に

本年は、配偶者控除および配偶者特別控除が大きく見直され、主に控除対象となる配偶者の所得額の上限が拡大された反面、昨年まではなかった本人の所得額に段階的上限が設定され、要件が複雑になりました。

（例）配偶者控除38万円（満額）が受けられるケース

本人の収入1,120万円以下（昨年まで基準なし）、
かつ、配偶者の収入150万円以下（昨年まで103万円）

◆保険料控除等申告書と配偶者控除等申告書の分離

申告書の様式変更により「保険料控除申告書」と「配偶者控除申告書」が分離し、それぞれ一枚ずつになりました。

◆本年の年末調整事務への影響

制度の変更により、配偶者（特別）控除申告書の様式が複雑になり、間違いが多発することが懸念されますので、早めの準備が肝要です。また、申告書提出時点の所得見込み（本人と配偶者の両方）と最終的に確定した所得額との間に差異が発生し、これによって所得控除額が変動するため、来年1月に再年末調整を行う必要が生じる可能性がありますので留意が必要です。

【連載コラム】働き方改革関連法③

施行まで半年～年次有給休暇の管理方法の検討を～

「今月のテーマ」にもある通り、2019年4月1日以降、年次有給休暇の付与日数のうち5日について、時季を指定して与える義務が事業主に生じます。このため、施行日以降は労働者ごとに確実に5日を取得させる管理方法を検討する必要があります。

具体的な方法の一つとして、「計画年休」の活用が挙げられます。計画年休には、企業・事業場別、班別交替制、個人別の付与等があり、各企業の実態に沿った付与方法を選択することが可能です。計画年休を活用しない場合は、個人別の取得状況を管理し、取得勤奨をしてもなお5日に満たない者に時季指定をするなどが考えられます。なお、年次有給休暇取得の時季を指定する際は、あらかじめ各労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならないので留意が必要です。

セミナー開催報告

～働き方改革関連法解説セミナーを開催しました～

去る9月27日（水）に、当研究所主催の働き方改革関連法セミナーを東京国際フォーラムにて開催いたしました。当日は、弊所顧問先企業様を含め74名の方々にご参加いただき、会場はほぼ満席となりました。お忙しい中、ご参加いただいた皆様には、あらためて御礼申し上げます。

当日は、限られた時間の中での解説となりましたので、セミナーの内容に関するご不明な点や、法改正に伴う社内規程

等の整備などのご依頼がございましたら、セミナーへの出席の有無にかかわらずお気軽にお問い合わせください。また、今後、セミナーで取り上げて欲しい内容など、ご意見・ご要望がございましたら、随時ご意見をお寄せいただけますと幸いです。

