

関島社会保険労務士事務所便り

2018 年
8 月号

関島社会保険労務士事務所
（墨田葛飾地区中小企業者組合）
社会保険労務士・行政書士
関島 康 郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 2
電話：03-3609-7668
HP：http://www.srseki.info



時間外労働の上限規制は来年4月施行 働き方改革関連法

時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度、いわゆる「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」が6月29日、与党などの多数で成立し、7月6日公布されました。

その主な内容は下表のとおりです。

参議院厚生労働委員会で、47項目の付帯決議が可決されています。その主な内容は、長時間労働を是正するための取り組みを求める内容で、時間外労働の上限規制に

かかる特例的延長（いわゆる特別条項＝年720時間）は、単に「業務の都合上必要なとき」や「業務上やむを得ないとき」などでは特例は認められないと指針等で明確化するとされました。

他方、高度プロフェッショナル制度に関しては、対象者の健康管理時間の把握の徹底や、導入する事業場すべてに労働基準監督署が立ち入り調査を行うなど、13項目が盛り込まれています。

働き方改革推進関係法の主な改正内容

2019(平成31)年4月施行

- ① 時間外労働の上限規制
適用猶予業種（施行日から5年）
自動車運転業務、建設事業、医師、沖縄県・鹿児島県の砂糖製造事業
適用除外業種
新技術・新商品等の研究開発業務
- ② 年次有給休暇（年5日）を使用者が時季指定し付与
- ③ 高度プロフェッショナル制度の創設
- ④ フレックスタイム制見直し（清算期間の延長など）
- ⑤ 労働時間の状況の把握の義務化
- ⑥ 産業医等の機能強化
- ⑦ 勤務時間インターバル制度の導入

2020（平成32）年4月施行

- ⑧ 短時間・有期雇用労働者と正規労働者との不合理な待遇禁止
- ⑨ 労働者の待遇に関する説明義務の強化
- ⑩ 行政による履行確保及び裁判外紛争解決手続整備
- ⑪ 派遣労働者と派遣先労働者の不合理な待遇禁止

2023(平成35)年4月施行

- ⑫ 月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%以上
⇒中小企業に対する猶予措置を廃止

資格期間10年で受給できるようになった年金

◆昨年8月1日より短縮

昭和61年4月の基礎年金制度の発足以来、老齢基礎年金、老齢厚生年金の受給資格期間は原則「25年」とされてきました。この受給資格期間とは、年金を受給するために必要な保険料納付済期間などのことです。

しかし、年金の支給開始年齢（原則65歳）になっても、受給資格期間を満たしていない無年金者や、その予備軍が多数存在するところから、法改正され、平成29年8月1日から資格期間が10年に短縮されました。これにより、受給資格期間に不足し無年金者だった人も「10年」以上の受給資格期間があれば、平成29年8月以降受給できるようになりました。

◆「10年」の受給資格期間とは

「10年」の受給資格期間は、国民年金や厚生年金（共済組合期間を含む）の加入期間、及びカラ期間の合計です。

国民年金の期間には、保険料納付済期間のほかに免除期間や学生等の猶予期間も含まれます。

◆「10年」以上で受給できる年金

① 「10年」以上で受給できる年金は次の年金です

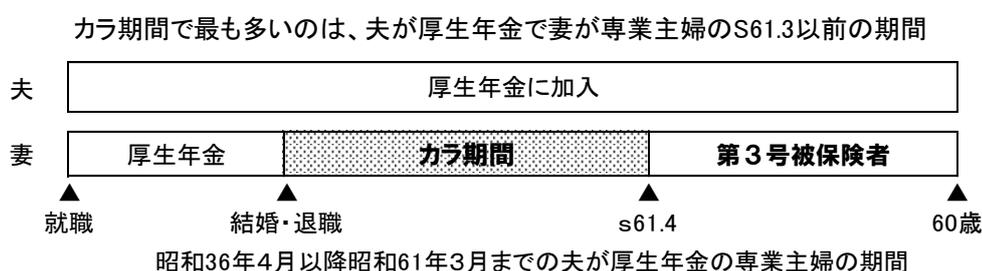
- ・老齢基礎年金
- ・老齢厚生年金
- ・退職共済年金
- ・旧法の老齢・退職年金
- ・寡婦年金

② 障害年金と遺族年金は、短期間の加入でも一定の保険料納付要件を満たせば、受給できますから、受給要件に変更はありません。

◆カラ期間とは

カラ期間とは、原則として、昭和36年4月以降昭和61年3月までの20歳以上60歳までの期間であって、年金受給資格期間を見るうえで算入され、年金額を算出するときは算入されない期間を言います。その主なものは、次のとおりです。

- ① 夫が厚生年金で妻が専業主婦の昭和36年4月以降昭和61年3月までの20歳以上60歳までの妻の期間。離婚しても結婚していた期間はカラ期間になります（下図参照）。
- ② 遺族年金を受給中の期間はカラ期間になります。
- ③ 昭和36年4月から平成3年3月までの学生だった期間の内、20歳から60歳までの期間。
- ④ 厚生年金の脱退手当金を受給した期間。ただし、昭和61年4月1日以降65歳までに年金に加入していることが条件です。
- ⑤ 外国在住期間のうち、日本国籍を有していた昭和36年4月以降の20歳から60歳までの期間。
- ⑥ 65歳までに日本国籍または永住許可を取得した人の、昭和36年4月以降の20歳から60歳までの海外在住期間。
- ⑦ 任意加入した者の保険料を納付しなかった20歳以上60歳未満の期間。夫が厚生年金の老齢年金を受給中や受給前の妻の期間。ただし、通算老齢年金の受給中の期間はカラ期間になりません。



働き方改革 年休5日消化義務とは

「働き方改革関連法」で、使用者による年次有給休暇5日の時季指定義務（年休消化義務）が決められています。どのようなことなのでしょう。

◆年休取得 最低5日を確保するため

年次有給休暇の取得率が低迷していることを踏まえ、年5日以上年次有給休暇の取得が確実に進むようにするため、労働基準法第39条が改正されました。

新労働基準法において、使用者は年次有給休暇を付与するにあたって、年休付与日から1年以内の期間において労働者ごとにその時季を定めることによって与えなければならないとしています。

◆年休付与日数10日以上が対象

対象者は、年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者です。

付与する年次有給休暇のうち5日については、基準日（年休付与日）から1年以内の期間に労働者ごとにその時季を指定しなければなりません。

ただし、労働者が時季指定した場合や、計画付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について使用者に時季指定が義務付けられます。

◆時季指定を行う場合の注意点

使用者は時季指定を行うにあたっては、次のことに注意することが省令で規定されることになっています。

- ① 労働者に対して時季に関する意見を聞くものとする
- ② 時季に関する労働者の意思を尊重す

- ③ 年次有給休暇管理簿を作成しなければならないこと

◆施行日（来年4月1日）及び経過措置

使用者による年休の指定付与義務に関する規定の施行期日は、平成31年4月1日ですが、経過措置が設けられています。

この法律の施行の際、4月1日以外の日が、基準日である労働者に係る有給休暇については、この法律の施行の日後の最初の基準日までの間は、従前の例によるとされています。

したがって、使用者は、各労働者の基準日を改めて確認しておく必要があります。

◆基準日とは

年次有給休暇は、少なくとも入社後6か月が経過したときにまず付与し、それから1年毎に区分した各期日に付与します。この年次有給休暇を付与する期日のことを基準日と言います。

労働基準法上では、年次有給休暇の基準日が労働者ごとに異なるため、多くの事業所では、基準日を4月1日なりの年1回などに統一して、年次有給休暇の管理を容易に行っています。この場合、付与日数が労働基準法の規定する付与日数を下回る期間がないように設定する必要があります。

年次有給休暇の付与日数（常勤労働者の場合）

入社日からの経過日	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

●障害年金支給で複数医師が審査

厚生労働省は、障害年金の支給判定について、判断が難しい場合は、複数の判定医の意見を聞いて審査するよう、日本年金機構に通知した。今後は障害が重くなったと判定する場合や、症例の少ない疾患等の場合は他の判定医の意見も聞く。(7月26日)

●最低賃金 26 円上げで全国平均 874 円に

厚生労働省の中央最低賃金審議会の小委員会は、2018年度の最低賃金(時給)について、今年度の引上げ額の目安を全国平均で26円とすることを決めた。上昇率は3年連続で3%となり、実現すれば全国平均が874円になる。東京は27円引上げで985円の予定。(7月25日)

●過労死防止大綱が初の改定

政府は過労死を防ぐための対策をまとめた「過労死防止大綱」を閣議決定した。2015年の策定から初めての改定。「勤務間インターバル制度」導入企業の割合を2020年までに10%以上とする数値目標を設定し、過労死や長時間労働が多い業種として特別調査の対象とする業種にメディアと建設を追加した。(7月25日)

●来年4月より外国人就労拡大へ

政府は、一定の技能や日本語の能力を条件に最長5年、建設や農業など5分野を中心に単純労働を認めるなど、外国人労働者の新たな就労資格を設けることなどを盛り込んだ入国管理法改正案を秋の臨時国会に提出する方針を固めた。2019年4月の施行をめざす。(7月25日)

●ベトナムからの介護人材1万人を受入れへ

政府は25日、ベトナム政府と同国からの介護人材の受入を拡大することで合意した。2020年夏までに1万人の数値目標を設定し、環境整備を急ぐとしている。介護分野における人手不足は深刻な状況であることから、インドネシアなど他国にも広げていく方針。(7月25日)

●受動喫煙対策強化の改正健康増進法成立

受動喫煙対策を強化する改正健康増進法が7月18日に成立した。まず2018年内に国や都道府県などが受動喫煙防止の周知・啓発を始め、2020年4月の全面施行で会社、大型飲食店、ホテルのロビーなども原則屋内禁煙となる。ただし、喫煙専用室を設ければ喫煙は可能。小規模な飲食店は、経過措置として店頭で「喫煙可能」などの標識を掲示すれば喫煙可にできる。(7月19日)

●年休5日以上消化義務化に罰則

働き方改革関連法の成立を受け、厚生労働省は2019年4月から、年10日以上年休が与えられている働き手が自主的に5日以上を消化しない場合、企業が本人の希望を踏まえて最低5日を消化させることを義務づけ、違反した場合には従業員1人当たり最大30万円の罰金を科す方針を示した。(7月19日)

●働く女性の割合過去最高

総務省の2017年の就業構造基本調査によると、15歳～64歳の女性の有業率が68.5%と最高になったことがわかった。このうち、25歳～39歳の働き盛りの女性の割合は75.5%。総務省は「M字カーブは解消に向かっている」との分析を発表した。また、60歳～64歳の男性の有業率は79.9%と、高齢者の就労も広がっていることがわかった。(7月14日)

●残業上限規制 45時間超で健康対策

厚生労働省は、2019年4月(中小企業は2020年4月)から導入される残業時間の上限規制について、月45時間を超えて残業させる場合、社員の健康確保の対策を定めるよう企業に義務付ける。6協定の必須記載事項に健康確保対策の内容を規定することとし、勤務間インターバルの導入や特別休暇の付与など、対策の内容は企業の労使に委ねる。(7月14日)

