トップアンドコア通信

【平成 30 年 4 月 30 日号】

働き方改革法案が閣議決され、国会へ提出・審議入りとなりましたが、今国会での成立は不透明な状況です。一番の目玉は「労働時間制度の見直し」であり、時間外労働の上限を「月 45 時間、年 360 時間を原則とし、特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 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）」を限度に設定することとされます。その他、中小企業が猶予されている「月 60 時間を超える時間外労働の割増率（50%以上）」についても、猶予措置の廃止が織り込まれています。会社にとって、従業員の「時間外労働の把握・管理」はこれまで以上に確実な運用が求められます。

●平成 29 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督実施の結果公表

昨年 11 月に実施された「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について、厚生労働省より発表されました。

□ 重点監督とは…

- 長時間の過重労働による過労死等の労災請求のあった事業場
- 若者の「使い捨て」が疑われる事業場
- 上記を含めた、労働基準関係法令の違反が疑われる 7,635 事業場

【 重点監督結果のポイント 】

(1) 全体の 65.9%で労働基準関係法の違反あり

(2) 主な違反内容

① **違法な時間外労働**があったもの　全体の 37.3%

② **賃金不払残業**があったもの　全体の 7.0%

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの　全体の 10.2%

(3) **「労働時間適正把握ガイドライン」違反**による指導　全体の 16.1%

【 監督指導事例 】

- 36 協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと
- 36 協定を常時見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法で労働者に周知しなければならないところ、周知していないこと
- 36 協定の労働者代表を会社が一方的に指名した労働者とし、民主的な手続きが取られていないため無効であるにもかかわらず、時間外労働を行わせたこと

昨年 1 月に発表された「労働時間適正把握ガイドライン」では、「始業・終業時刻の確認及び記録」を「使用者の現認」または「タイムカード等の客観的な記録」としており、例外として「自己申告制」を認めています。ガイドライン違反による指導のうち 57.3%が「自己申告制」であり、違反事由は以下の実態調査が行われていなかったとするものです。

- 自己申告と実際の労働時間が合致しているかの実態調査
- 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間の理由等の報告が適正に行われているかの実態調査

●労働者派遣事業報告書（平成 29 年 6 月 1 日現在の状況）の結果公表

労働者派遣事業の許可を受けた会社は、派遣法により毎年 6 月 1 日現在の状況を報告しなければなりません。平成 30 年 6 月 1 日現在の状況については、6 月 30 日までが報告期限とされているところ、昨年の「労働者派遣事業報告書（平成 29 年 6 月 1 日現在の状況報告）」の集計結果が、厚生労働省より発表されました。

【 平成 29 年 6 月 1 日現在の状況概要 】

1．派遣労働者数　約 156 万人（対前年比：19.4%増）

(1)労働者派遣事業で従事する派遣労働者　約 135 万人（対前年比：27.8%増）

うち、無期雇用派遣労働者　約 23 万人（**対前年比：66.0%増**）

有期雇用派遣労働者　約 112 万人（対前年比：21.9%増）

(2)旧・特定労働者派遣事業で従事する派遣労働者　**約 20 万人**（対前年比：16.7%減）

うち、無期雇用派遣労働者　約 16 万人（対前年比：18.2%減）

有期雇用派遣労働者　約　4 万人（対前年比：10.5%減）

平成 27 年の派遣法改正により、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区分が廃止され、一般労働者派遣事業に統合されることになりました。そのため、「旧・特定労働者派遣事業」の派遣労働者数が大幅に減少しています。また、「無期雇用派遣労働者」は同じ事業所・同じ業務において、期間の制限なく派遣就業を継続できることとされたため、対前年比では大幅に増加していることが分かります。

なお、**特定労働者派遣事業者は、経過措置が終了する平成 30 年 9 月 30 日以降、派遣事業を行うことはできません。**現在、特定労働者派遣事業を行う会社が、一般労働者派遣事業への切替手続きを進めており、都道府県労働局の需給調整事業にかかる窓口は大変混雑しています。

法律上、平成 30 年 9 月 29 日までに切替手続きの書類が受理されていれば「旧・特定労働者派遣事業」を継続することは可能ですが、派遣法改正の目的が「財政状態の良くない中小派遣会社を淘汰し、労働者派遣事業全体の健全な育成を狙う」とされていたこともあり、切替手続きの審査は厳しくなっています。少しでも早く手続きを進めることをお勧めします。社労士法人トップアンドコアへご相談ください。

●「派遣先責任者講習の実施に関するガイドライン」が公表（平成 30 年 3 月 30 日）

派遣法では、労働者派遣事業の適正な運営を確保し、派遣労働者の保護等を図るためには、派遣先が労働者派遣法及び派遣先指針で定められた措置を適切に実施する必要があります。そのため、派遣先で選任される「派遣先責任者」の能力向上を目的とした「派遣先責任者講習」の適正な実施と受講が「望ましい」とするガイドラインが発表されました。

併せて、**労働者派遣事業業務取扱要領も該当箇所が改正**されています。受講のタイミングは「新たに選任したとき」「労働関係法令の改正が行われたとき」等とされています。

●キャリアアップ助成金など見直し１３種類に統合（平成 30 年 4 月 1 日～）

【 主な変更点 】

キャリアアップ助成金（正社員化コース）：

正社員転換前から賃金 5%UP していること、転換前の有期雇用が 3 年以下であること、が追加

人材開発支援助成金：キャリアアップ助成金の人材育成コースを統合し、

正社員の訓練→「特定訓練コース」、正社員以外の訓練→「特別育成コース」となった

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】　東京都新宿区西新宿 1-25-1　新宿ｾﾝﾀｰﾋﾞﾙ 46Ｆ　TEL：03-3349-8370

【名古屋支店】　愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1　JP ﾀﾜｰ名古屋 7Ｆ　TEL：052-589-8753

【福岡支店】　福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25　ｷｬﾅﾙｼﾃｨ・ﾋﾞｼﾞﾈｽｾﾝﾀｰﾋﾞﾙ 6Ｆ　TEL：092-273-0503

E-mail：　info@topandcore.or.jp　　http：//www.topandcore.com/