

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成30年7月号 Vol.139



撮影地

広島県廿日市市宮島町
「世界遺産 厳島神社」

撮影者 遠藤

幸子

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・有期契約の更新上限を設けて雇止め。
雇用保険の取り扱いは？
- ・働き方改革関連法案、成立へ

【その他】

- ・割増賃金の時間集計処理、違法になってませんか？
- ・春・夏・冬のはなし Vol.91
- ・今月の書籍紹介
「生きている会社、死んでいる会社
—「創造的新陳代謝」を生み出す 10の基本原則」
- ・7月の税務と労務の手続[提出先・納付先]



のぞみプランニングは「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する **社会保険労務士** を中心としたコンサルティングオフィスです。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）との幅広いネットワークでトータル的にバックアップします。

【発行元】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145
理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
[http:// www.nozomiplanning.com/](http://www.nozomiplanning.com/)

◆ 人事労務 ◆

■ 有期契約の更新上限を設けて雇止め。雇用保険の取り扱いは？

Q 無期転換ルールが創設され、当社では有期契約の更新上限を5年に設定することになりました。5年に到達して雇用を終了する場合、雇用保険の取り扱いはどうなるのでしょうか？「事業主都合」の離職となり、助成金がもらえなくなるのでしょうか？

A. 法律の施行から5年経ち、今年4月より「無期転換ルール」の影響が本格的に出始めるため、平成30年2月5日以降の有期契約労働者の更新上限到来による離職について、雇用保険の取り扱いが一部変わり、労働者の保護が手厚くなっています。なお、変更された取り扱いにおける喪失原因は、原則として助成金の受給に影響はありません。

◆ 無期転換ルールの影響

有期契約労働者の無期転換に対応する企業の中には、5年以下の契約更新の上限を設けるなどして、そもそも該当者がでないよう対策をとっているケースも見受けられます。

無期転換ルールは、かえって有期契約労働者の離職時期を早めるのではないかという見方もありました。そのため、企業の無期転換防止により離職したと考えられるような3つのケースでは、雇用保険の基本手当については、平成30年2月5日以降（平成34年3月31日まで）、「特定受給資格者」または「特定理由離職者」として、基本手当の所定給付日数（手当を受給できる日数の上限）が一般の受給資格者より手厚くなります。



◆ 期間満了の取り扱い

まず、有期契約労働者の期間満了について、次の2つの取り扱いを確認しましょう。

1つ目は、「あらかじめ定められた更新上限により離職する場合」は、解雇など事業主都合ではないので、原則として離職者は一般の受給資格者になります。

2つ目は、通算雇用期間が3年以上かどうかです。長期にわたり契約更新を繰り返すと、労使とも契約の継続を期待すると考えられるため、雇用保険では、期間満了による場合であっても「特定受給資格者」にする場合があるなど3年を1つの基準としています。

◆ 3つのケースを新たに追加

今回、無期転換ルールの導入に関連するケースについて、「特定受給資格者」または「特定理由離職者」となる対象が追加されました。つまり、下の表のように、労働契約に①「更新上限を追加」したり、②「更新上限を引き下げる」などは、無期転換を防ぐことが目的であると考えられるため、更新上限の到来であっても、「特定受給資格者」（通算期間3年以上の場合）または「特定理由離職者」（通算期間3年未満の場合）とするものです。

また、③「4年6ヵ月以上5年以下の上限」の到来についても、「特定受給資格者」として取り扱います。ただし、改正法の公布日（平成24年8月10日）前から同じ事業所の有期契約労働者に対して契約更新上限が設定されていた場合は除かれます。また定年後の再雇用についても除かれます。

■ 取り扱いが変更された3つのパターン

① 上限追加	採用当初はなかった契約上限がその後追加された人、または不更新条項が追加された人
② 上限引き下げ	採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた人
③ 4年6ヵ月以上5年以下の上限	基準日（平成24年8月10日）以後に締結された4年6ヵ月以上5年以下の契約更新上限が到来した（定年後の再雇用に関し定められた雇用期限の到来は除く。）ことにより離職した人

なお、この変更に伴い離職証明書の書き方も変更されています。ハローワークに提出する際には、採用当初の雇用契約書と最終更新時の雇用契約書など、それぞれの事情がわかる書類を添付する必要があります。

■働き方改革関連法案、成立へ

働き方改革関連法案が、過去数度にわたる廃案を経て、5月31日に衆議院で成立しました。過去様々な紆余曲折を経て衆議院で成立したこの法律についてご案内いたします。

この法案の大きな柱は3つとされています。

1. 残業時間の罰則つき上限規制

- 時間外労働の上限について一部業種を除き月45時間、年360時間を原則
- 臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働を含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度

2. 脱時間給制度の創設

○高度プロフェッショナル制度の導入

職務の範囲が明確で一定の年収（当面1,075万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする

○フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長

3. 同一労働同一賃金の実現

○不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- ・短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化
- ・有期雇用労働者について、正規雇用労働者と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
- ・派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいづれかを確保することを義務化

○労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- ・短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化

以上です。

他に主な項目としては

1. 年次有給休暇の消化義務

年10日以上有給休暇が与えられる労働者に、5日は取得させることを企業に義務付ける

2. 勤務間インターバル制度の促進

終業から仕業までいっぴの休息時間を確保するよう企業に努力義務

3. 月60時間超時間外労働に対する割増賃金率について中小企業への猶予期間の廃止（平成35年4月1日）

働き方改革を促進するための関連法律の整備に関する法律案の概要に関する詳細なURLは

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/196-31.pdf> をご覧ください。



◆ その他 ◆

■ 割増賃金の時間集計処理、違法になってませんか？



昨今の働き方改革で盛んに叫ばれる「残業時間の削減」。とはいっても多くの場合、残業時間をゼロにはできません。いわゆる時間外労働にまつわる集計時の端数処理について、確認しておきましょう。

そもそも賃金とは、労働の対価として使用者が労働者に支払うすべてのものを指します。残業したときに支払われる残業手当（割増賃金）ももちろん賃金の一部であるため、労働基準法 24 条に従い、その全額を労働者に支払わなければなりません。

となれば、日々の時間外労働についての対価が労働者に支払われるためには、時間外労働時間の端数処理を行うことは違法であり、日ごとに 1 分単位で処理する必要があります。・・・【原則】

例えば、ある日に残業を 1 時間 3 分したとき、3 分を切り捨てして 1 時間に丸める処理は違法となります。端数処理をその日ごとに行うことは認められず、その日の 1 時間 3 分は 1 時間 3 分として、日々積み上げていく必要があるのです。

ただ一方で、割増賃金の支払いについては、事務手続きの簡素化を目的として、次に掲げるような取り扱いをしたとしても、違法ではないという通達（昭和 63 年 3 月 14 日 基発第 150 号）があります。・・・【例外】



- | |
|--|
| <p>① 1 か月の労働時間に端数が生じた場合
時間外労働、休日労働および深夜業の各時間数の合計から 30 分未満の端数を切り捨て、30 分以上を 1 時間に切り上げること。</p> <p>② 1 時間あたりの賃金額および割増賃金額に円未満の端数が生じた場合
50 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 円に切り上げること。</p> <p>③ 1 か月における割増賃金の総額に 1 円未満の端数が生じた場合
50 銭未満の端数を切捨て、それ以上を 1 円に切上げること。</p> |
|--|

ここでは①に注目します。

つまり、時間外労働を一か月間集計したうえであれば、その合計時間に対しては、30 分未満であればそれを 0 分とし、30 分以上であればそれを 1 時間として丸めることは構わないのです。

注意点としては、この端数処理が認められているのは、割増賃金（時間外労働、休日労働および深夜労働）に限られている点です。たとえば、パートタイム労働者の労働時間を一か月間集計して、その合計時間を端数処理することはできません。端数処理できるのは、あくまでも割増賃金に関する時間外労働のみに対してです。

日々何気なくしている日常の集計処理や、利用しているタイムカード集計・給与計算ソフトの設定によっては、違法な端数処理になっている可能性があるため、一度確認してみてもいいかもしれません。



Vol.91 八崎さんの

春・夏・冬のはなし



—谷村新司の挑戦—

“70歳のドライバーに課せられている高齢者講習が大混雑、免許更新に間に合わない人が続出”一方高齢者による交通事故の頻発で、免許返納を奨励するような筆致で事故を報ずるメディア。こんなご時勢に背くかのように“60代最後の挑戦”と喧伝され、免許を取得して話題になったのが谷村新司である。あのヒット曲“昴”や、最近では子息祐太郎が母親を彷彿とさせる歌声で茶の間を沸かしている山口百恵の“いい日旅立ち”など数々の名曲を作り、自らは東京の国立劇場でコンサートを開催できる日本人で唯一の歌手である。

6月の半ば、偶然スイッチを入れたテレビ番組がYTVの“ミヤネ屋”（宮根誠司）で、誠司が新司を訪ねているシーンであった。

実は若い頃にとった免許を更新するのを忘れて46年ぶりに免許を再取得したのだという。しかも選んだ教習所は、仮免で道路を走る時に車が少なくと思ったのか、北海道の斜里町。

普段の私なら多分チャンネルを変えたと思うのだが、私の過去と相似する所が思い出され、そのまま最後まで見入ってしまった。

私が北海道で免許を取ったのは昭和37年。伊丹から千歳まで、まだ直行便の無い時代である。

教習所でいつも一緒に机を並べていたのが顔馴染の北海道大学の若手医師、互いに免許を取得した時に彼の言った言葉が忘れられない。“医師免許を取った時より、車の免許を取った時の方が遥かに嬉しい…”と言うのは、助手席に座って指導する教官の恐ろしいこと、少しもたもたしていると忽ち鉄拳でも降るのではと思う程、怒号が飛ぶ。それだけに合格発表時には皆んな余程嬉しいとみえ、涙を流して喜ぶ姿があちこちにみられたものだ。最近の教習所のモットーが“叱らない”“いいですよ”と褒めるのとは大違いとか。

昔を思い出して私の免許証を改めて見ると、取得は昭和47年とある。免許を取得して10年目になぜか更新するのをすっかり忘れ、半年後に再取得、その間無免許で走るという大失策を犯していたのだ。

さて免許を再取得した谷村は、宮根の奨めでとある車のディーラーへ。1,800万円、1,200万円の外車に試乗し、“まるで静かな部屋が動いているようだ…”と感想を漏らしていた谷村だが、斜里の教習所に“お礼参り”に行こうと宮根を誘って乗ってきた車は真赤なプリウス。20年前、プリウスの新発売時のコマーシャルに登場し、将来車を買う時があればプリウスにしよう、と決めていたようだ。

3年余り北海道に住んでいた私は、北は稚内から南は函館、東は網走から根室と、道内のほとんどは知っている積りであったが、あの知床半島のつけ根にある斜里町というのは未知の町。その教習所で元の教官と1:1の授業風景。谷村は、あくびも出来なかったと言うから、どうやら生徒は彼1人だったのか。昼休みには1人海岸に出て好物のバナナを食べていたという。

最後に谷村がぜひ見せたい所があると宮根を誘ったのは斜里郊外にある高台。見下ろす風景は実にすばらしい。一直線に延びる道、遥か彼方は地平線か水平線か、境界が見えないまま霞の中に消えてしまっているのだ。

さてこの道は何という名前がついているのだろうか。テレビ局の取材した人に尋ねてみた。

その結果は、特別の名があるかどうかは知らないが、一般には“天に通ずる道”とか“天に昇る道”と言われ18km延びている道だという。ついでに斜里町役場にも聞いてみた。電話口に出た職員のはずむ様な声を期待していたが、意外にも静かな口調で“確かに曲がってはいませんが、上り下りの坂のある道で…もし行かれるのであれば役場に寄って頂ければ高台をお教えします…”と。特に観光で推している様には見えなかった。

免許を取得したばかりの谷村だが、早くもメディアは言う。“3年後、最初の免許更新は高齢者講習から…”

筆者紹介:八崎輝義 日本チバガイギー(株)教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事を歴任、現京薬会相談役。著書“エイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～



「生きている会社、死んでいる会社」 —「創造的新陳代謝」を生み出す 10 の基本原則」

著者：遠藤 功（1,800円＋税）

AI や IoT、ロボティクスなどの先進技術が同時多発的に生まれ、これまでの企業戦略やビジネスモデルを陳腐化しようとしています。こうした経営環境の大変化の中、かつて世界を驚かすイノベーションを生み出してきた日本企業の多くは存在感を示せておりません。それどころか、日本には「死んでいる会社」があまりにも多いと著者は喝破しています。

「死んでいる会社」とは、目先の利益や経営数字に追われ、組織が熱を帯びておらず、社員の心が新たな価値創造に向かっていないような会社を指します。問題の本質は「創造」ではなく、「新陳代謝」が極めて不十分で、老廃物や贅肉が溜まっていることにあります。「創造＋代謝」こそ「生きている会社」の必須条件であり、新たな価値創造への道なのです。

私たちは、「つくる」ことばかりに目が行きがちだが、つくったものは、やがて陳腐化し、価値を失っていきます。創造に長けている会社は、「創造戦略」と同時に、「代謝戦略」を明確にし、適切かつ大胆に実行しているのだと著者は説いています。

本書では、以上の問題意識から、「会社はどうあるべきか」「生きている会社になるには何が必要か」「『生きている会社』をつくるにはどうするか」などを考察、明快な処方箋を示しています。欧州最大の経営コンサルティング会社・ローランド・ベルガーの日本法人会長を務め、30年以上の豊富なコンサル経験を持つ著者の知見を凝縮した本書は、規模の大小を問わず「生きている会社」を目指す経営層やマネジャー必読の一冊でしょう。

（執筆 工藤 英二）



〈7月の税務と労務の手続[提出・納付先]〉

10日

- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限〔年金事務所または健保組合〕〈7月1日現在〉
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
- 特例による源泉徴収税額の納付〈1月～6月分〉〔郵便局または銀行〕
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出〔公共職業安定所〕〈前月以降に採用した労働者がいる場合〉
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限〈年度更新〉〔労働基準監督署〕
- 労働保険料の納付〈延納第1期分〉〔郵便局または銀行〕〔公共職業安定所〕
- 労働保険一括有期事業開始届の提出〈前月以降に一括有期事業を開始している場合〉〔労働基準監督署〕

17日

- 所得税予定納税額の減額承認申請〈6月30日の現況〉の提出〔税務署〕
- 身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕

31日

- 所得税予定納税額の納付〈第1期分〉〔郵便局または銀行〕
- 労働者死傷病報告の提出〈休業4日未満、4月～6月分〉〔労働基準監督署〕
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出〔年金事務所〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)〈雇入れ・離職の翌月末日〉〔公共職業安定所〕

～ちょっとブレイク～



撮影者のコメント

満潮時と干潮時で違った姿を見せてくれる日本最大の木造鳥居である厳島神社大鳥居。実は、鳥居自体の重さで立っているだけで、満潮の時や波が荒い時には浮くこともあるということです。掘立式にせず敢えて浮かす理由は、海底の地面に柱を埋め込んでしまうと海風や高波があった際に圧力を逃がす事なく鳥居全体で受けてしまうことになり倒壊する可能性が高まるからとか。つまり、鳥居の最上部である「笠木(島木)」部分に重石(約7t)を入れて押さえつけていることです。他にも木材の種類や建築様式等、先人の「知恵」と「技」が詰まった建築物なのです。 撮影者 遠藤 幸子

当事務所より一言

皆様、お元気で過ごしてはいかがでしょうか?このようなご挨拶とさせていただきますのも6月18日月曜日午前8時頃に関西を中心に震度6の地震が発生したからです。

さて、京阪神地区では、すでに発生から20年以上(平成7年に発生)たちましたが、私には阪神淡路大震災の記憶が今も鮮明に残っております。当時は、1月17日の早朝6時前の出来事で明るくなるにつれその惨状が明らかになったものでした。

なかでも、驚きだったのが阪神高速道路、阪急三宮駅他多数倒壊していたことでした。当時の犠牲者は約6400名といわれています。

特にひどかった兵庫地区も概ね復興し、世代も交代しつつある中、当時の悲しい想いを風化させないように…というイベントもちらほら見かけるようになりました。

今回は、少し地震の規模は弱かったこともあるかと思いますが当時の教訓から耐震補強を含めある程度の対策はされていたのか大きな倒壊というものは無かったのは幸いです。

ただ、プール横のブロック塀の倒壊により小学4年生の女の子が亡くなられたことや他数名が被害により犠牲になられたことは大変残念でした。

今回の地震では、JR・私鉄各社などの交通機関はストップ、京阪神地域の高速道路も通行止めになった上、私自身も携帯電話は繋がらず現在の状況がほとんど把握できず困惑していました。

阪神淡路大震災が風化しつつある中、今回改めて「地震防災マニュアル」を確認しなければという思いと一人一人が正しい行動をとれることで被害を最小限に抑えることが可能になると再認識しました。

今月も手軽に最新情報をお読み頂ける「のぞみプランニングレポート」をお届けします。一日の仕事前に、またちょっと一息といった時にご覧になって下さい。

弊社は、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも飛んでいきます。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「組織活性化支援」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。

今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

b y 河合 茂貴

