

Nozomi-Planningレポート

令和2年1月号 Vol.157



撮影地 三重県松阪市 「冬の朝の山茶花」
撮影者 福元 梨恵

●今月のTOPICS●

【労基・人事労務・労務管理】

- ・いよいよ2020年4月よりスタートする中小企業に対する時間外労働の上限規制
- ・育児休業終了日の繰り上げ変更
- ・2020年4月から限度額の記載が必要となる身元保証書

【経営情報】

- ・企業規模別の有給取得状況

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.109
- ・今月の書籍紹介
「テニスプロはつらいよ
～世界を飛び、超格差社会を闘う～」
- ・1月の税務と労務の手続き
[提出先・納付先]

のぞみプランニングは「人」に関わるエキスパートとして、人事・労務管理のサポートを通じてお客様の成長・発展に寄与し、そこで働く全ての従業員様・ご家族様・お客様の満足度向上を応援する社会保険労務士を中心とした労務コンサルティング会社です。お客様と共に私たちも成長・発展し、喜びを分かちあい、心を結び合えるよう努めています。

【発行元】合同会社/社労士法人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/社労士法人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/>



いよいよ2020年4月より スタートする中小企業に対する 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制については、2019年4月より先行して大企業に適用されていましたが、いよいよ中小企業でも2020年4月より適用となります。そこで今回は改めて、上限規制の概要と実務上の注意点をとり上げます。



1.時間外労働の上限規制とは

時間外労働は、時間外労働の限度に関する基準が定められており、「時間外労働・休日労働に関する協定」（以下、「36協定」という）に特別条項を設けることで、実質無制限に時間外労働を行わせることができる仕組みとなっていました。それが法改正によって、罰則付きの時間外労働の上限が規定され、特別条項があったとしても上回ることはできない労働時間数が設けられました。具体的な上限は以下のとおりです。なお、この上限規制には一部、適用が猶予・除外される事業・業務があります。

<時間外労働の上限>

原則として月45時間・年360時間（※）であり、臨時的な特別の事情がなければ超えることができない。

※1年単位の变形労働時間制の場合、月42時間・年320時間

<特別条項がある場合の上限>

特別条項があるときでも、以下の①から④のすべてを満たす必要がある。

- ①時間外労働が年720時間以内
- ②時間外労働と法定休日労働の合計が月100時間未満

③時間外労働と法定休日労働の合計について、2ヶ月平均、3ヶ月平均、4ヶ月平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均がすべて1ヶ月当たり80時間以内

④時間外労働が月45時間（※）を超えることができるのは年6ヶ月まで

※1年単位の变形労働時間制の場合、月42時間

2.実務上の注意点

実務上、特に注意が必要となるものは1の特別条項がある場合の上限における④であり、1年のうち、少なくとも6ヶ月は時間外労働を月45時間以内に収めなければ、直ちに法違反となります。そのため、慢性的に時間外労働が月45時間を超えている場合は、時間外労働の削減に向けた取組みを行いましょう。

また、特別条項を設ける場合、1の特別条項がある場合の上限における③を理解しておく必要があります。この複数月の平均は、36協定の期間にしばらくはことなく、前後の36協定の期間をまたいで確認することになります。

例えば、36協定で2020年4月1日から2021年3月31日までの1年間で締結している場合、2ヶ月平均については2021年3月と2021年4月を確認することになります。

今回、36協定届の様式も変更となっており、特別条項を設ける場合と設けない場合の2つの様式が用意されました。また、特別条項を設ける場合、「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」を定める必要があります。そして、この措置の実施状況に関する記録は36協定の有効期間中と有効期間の満了後3年間保存することになっています。



育児休業終了日の繰上げ変更

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

5月に復帰予定の育児休業中の従業員から、4月から保育園に子どもを預けることができる予定となり、4月に復帰したいという相談がありました。この場合、4月に復帰させる必要があるのでしょうか。



総務部長



社労士

育児休業を終了する日を繰上げできないかというお話ですね。結論を先に述べると、復帰させる義務まではありません。育児休業は、開始する日の繰上げと終了する日の繰下げができるようになっています。

開始する日の繰上げと終了する日の繰下げに限られているということですね。これらの変更は、事由を問わずできるのでしょうか？



まず、開始する日の繰上げは、出産予定日より早く子が出生した場合や、配偶者の死亡、病気、負傷等の特別な事情がある場合となっています。終了する日の繰下げは、事由を問わず、1回に限りできます。



なるほど。今回のような終了する日の繰上げは認めていないということですね。



そのとおりです。例えば、代替要員を受け入れているケースを想定すると理解しやすいかと思います。育児休業期間において代替要員を受け入れている場合、急に、終了する日を繰上げるとなると、その繰上げる期間について代替要員と復帰した従業員の2名を会社は抱えることになります。



確かに、従業員の都合に合わせて、終了する日を繰上げると、どのような業務に就かせるのか、調整する必要も出てきますね。そのために制度として、開始する日の繰上げと終了する日の繰下げのみが認められているのですね。



そのとおりです。もちろん、このような難しい状況はなく、会社としても早く復帰してもらいたいということもあるでしょう。終了する日の繰上げを認めてもよいという考えがある場合は、それを制度化し、育児・介護休業規程に、どのようなときに、いつまでに申出をすることで、終了する日の繰上げを認めるのかといったルールを決めておくといよいでしょう。



なるほど。規程にルールを定めることで、運用時に困ることも減りそうですね。一度、今後のことも検討し、従業員に返答することにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 育児休業は、開始する日の繰上げと終了する日の繰下げのみが法令で規定されている。
2. 開始する日の繰上げは、特別な事情がある場合に限られているが、終了する日の繰下げは、事由を問わない。
3. 終了する日の繰上げを認める場合は、育児・介護休業規程にいつまでに申出をするのかなどルールを決めておくといよい。



2020年4月から限度額の記載が必要となる身元保証書

従業員が会社は何らかの損害を与えたときには、従業員は会社はその損害を賠償する責任を負う旨の規定を就業規則に設けていることは多いでしょう。さらに、この規定とあわせ従業員が入社するとき等に、従業員の家族等を保証人とする身元保証書の提出を求めることがあります。

今回、民法が改正されたことに伴い、この身元保証に関し限度額を定める必要がありますので、その内容を確認しておきましょう。



1.労働基準法における損害賠償の規定

労働基準法では、賠償の予定を禁止する規定がありますが、この規定は、雇用契約期間の途中で退職したときに違約金を払わせる定めをしたり、会社に損害を与えたときに〇〇円を払わせるといった定めをしたりすることを禁じたものです。

これらの定めをすることで、従業員の退職の自由を不当に奪うことを禁止したものであり、あらかじめ違約金や賠償額の金額を決めず、現実に従業員の責任により発生した損害について、賠償を請求すること自体を定めることは問題ありません。

2.民法の「保証」に関する改正

労働基準法では、従業員に対し賠償の予定を禁止していますが、保証人に対し賠償を求めることや、その賠償額について定めることを禁止する規定はありません。ただし、民法等に保証人に関する規定があり、これに従う必要があります。

今回、その民法が改正され、個人の根保証（一定の範囲に属する不特定の債務について保証すること）に関する規定が変更となり、限度額（極度額）の定めが必要となりました。

3.民法改正に伴い必要な対応

入社するとき等に提出を求める身元保証書を考えてみると、一般的に「従業員が会社に損害を与えたときで、従業員が賠償できないときは、保証人が連帯して賠償する責任を負う。」というような文言になっており、多くは具体的な賠償額を定めていないと想像されます。

このような規定では、保証人が、保証人となる時点でどれだけの債務（賠償額）が発生するかが明確になっていないため、実際に保証すべき損害が生じたときに、想定外の債務を負うこととなります。

そこで、2020年4月1日以降に締結する身元保証書には、保証人が想定外の債務を負うことを避けるために、「〇〇円」等と明瞭にその限度額を定めることが求められます。

今回の身元保証に関する改正は、2020年4月1日の施行であり、2020年3月31日までに締結された身元保証書は、改正前の民法が適用となるため、既に提出されている書面をすぐに取り直す必要まではありません。この改正のタイミングで、そもそも身元保証書の提出を求めるとのことから、検討してもよいかもしれません。



企業規模別の有休取得状況



2019年4月より、年10日以上¹の年次有給休暇（以下、有休）が付与される従業員について、有休の日数のうち年5日の取得が義務化されています。ここでは同年10月に発表された厚生労働省の調査結果[※]から、企業規模別に有休の取得状況をみていきます。

1人平均付与日数は18.0日

上記調査結果から、2018年（または2017会計年度、以下、2018年）の労働者1人平均の有休付与日数は、調査計（全体）で18.0日となりました。2017年から0.2日の減少です。

1人平均取得日数は9.4日

次に、直近3年間の労働者1人平均の有休取得日数の推移をまとめると、下グラフのとおりです。

調査計は増加傾向にあり、2018年は9.4日となりました。規模別にみると、1,000人以上で取得日数が10日を超えています。999人以下では、規模が小さくなるにつれて取得日

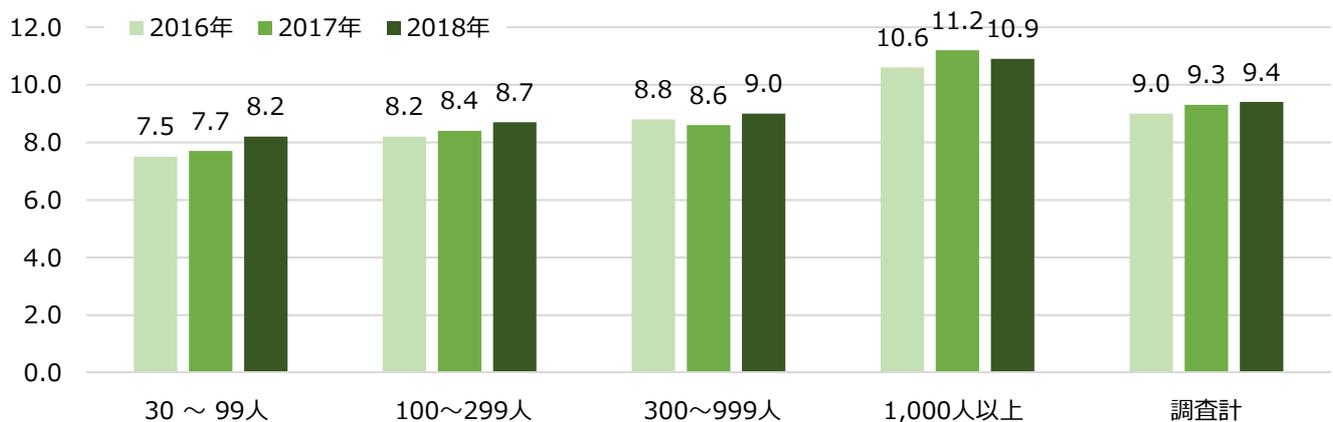
数が少なくなっています。ただし30～99人と100～299人の規模では、調査計と同様に2年続けて取得日数は増加しています。

1人平均取得率は52.4%

2018年の労働者1人平均の有休取得率は52.4%で、2017年に比べて1.3ポイント増加しています。規模別では、1,000人以上が58.6%となりましたが、999人以下の規模では、50%には届いていません。

働き方改革の進展により、労働時間は少なくなる傾向にあります。こうした状況で企業を存続・成長させていくには、生産性の向上が必要です。そのために、業務の見直しや効率化等を進めていくことが重要です。

労働者1人平均有休取得日数の推移（単位：日）



厚生労働省「就労条件総合調査 結果の概況」より作成

※厚生労働省「平成31年就労条件総合調査 結果の概況」

日本標準産業分類に基づく16大産業に該当する産業で、常用労働者30人以上を雇用する民間企業（会社組織以外の法人を含む）から、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業を対象にした調査です。取得率は、取得日数計/付与日数計×100(%)です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/19/index.html>



Vol.109

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



— 野菜のせい、それとも歳のせいかな? —

晩秋、わが家では大根を漬ける時季である。元旦に正月料理や白味噌の雑煮などを食べた後、茶を飲みながらこの新漬けの大根を食べるのがわが家の風習なのだ。正確には私の習慣なのだ。ところが数年来、八百屋の店頭から“漬け物”用の大根が姿を消してしまった。スーパーを含めて目にするのは、おでんには喜ばれそうな太い、大きな大根ばかりである。しかも大抵は葉が切り落とされているのも困ったもので、糠床に大根を漬けたあと、干し葉で覆うのに必要なのだ。

今年も八百屋を数軒探し訪ねて、やっと葉付きの大根を購入し天日干しの準備を終える。

この時1本の葉を切り刻んで2晩ほど塩漬けにして食べるのだが、歯ごたえだけは漬け物らしくパリッとしているものの、少し辛みを含んだ風味がほとんどしないのだ。最近野菜の多くがハウス栽培や、工場の電灯の下で作られているせいか四季感は無くなり、特にトマトなどは姿、形は昔より遥かに立派なものに育てられているのだが、味は消えてしまって、強いて言えば水分の塊りようになっており、大根もまた同じ仲間に入ってしまったのだろうか。

味覚を司る舌の味蕾の数は、高齢者は小児の半数(5,000個)くらいに減少し、その為に無意識のうちに濃い、塩からい味を好むようになるというが、嗅覚も同様に落ちてくるのだろうか。そんなことを思っている時、“嗅覚低下を防ぐ方法”の新聞記事が目にとまった。50歳を過ぎると嗅覚は次第に落ちてくるというのだ。

かねてより私は、甘い、辛い、酸っぱい…などの5味覚(最近では脂肪味も加わるとか)も、嗅覚があってこそ、と風邪を引いた時に実感しており、嗅覚が衰えるとは一大事。耳鼻科の医師は、意識して色々の匂いを嗅ぐことが大切だという。①食べる前のご飯やみそ汁②流す前の便器③脱いですぐの靴や靴下…などを。匂いの刺激がないと嗅細胞が未熟なままで死んでしまい、脳に情報が伝わらず匂いの識別が解りにくくなるというのだ。そして“日常のにおい”として20種類を挙げ、判別できるかどうかを問うている。

「炊けたご飯、しょうゆ、カレー、コーヒー、チョコレート…」変ったところでは「材木、ガス、生ゴミ、便、汗…」など。

この一覧表を見た時、私は車の免許証更新時の認知症検査で、16枚の絵を見せられ、後になって何枚記憶しているのかを問われた時の模様が頭をよぎり、20種類を凝視。翌日になっていくつ記憶しているか?5日後の今日、この筆を置いた後には?こんな遊びで何度も思い出しておれば、嗅覚や認知症予防にもきっと良い効果があるだろう?と知っている。

嗅いだことのない匂いは誰もわからないものだと言ったように、私の子供や孫達は“まつたけ”を美味だとは決して思っていない。

思えば約30年前、スイス本社での会議に各国の担当者が集まった時、小さなホテルでの朝食の際に各人は卓上のポットの湯を使ってコーヒーや紅茶を飲んでいるのだが、私は日本から持参した“松茸の吸い物”に湯を注いだ途端、周りの人達が鼻をくくんしながら、私の方に怪訝な顔を見せ始めた。その時、私と向い合っていたスイス人(長年日本に駐在)が“やさきさん、私にも下さい”と、飲もうとしていたコーヒーを横に置き、私と一緒にスープを飲み始めたのだ。日本人的感性で雰囲気をつ度されたのだろう。

奇しくも娘の高校受験説明会時の校長の話「晩餐会で隣の親友が間違っってフィンガーボールの水を飲んだ時、貴女はどうする?①間違いを小さな声で指摘する②会が終わってから③指摘しない④自分も一緒に飲む…わが校では④のような女性を育てたい…」を思い出していた。

大根の1本の葉っぱが、嗅覚、認知症や遠い昔の付度…まで、思いが巡る歳末であった。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー社(現ノバルティスファーマ)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、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“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～



「 テニスプロはつらいよ ～世界を飛び、超格差社会を闘う～」

著者 井山 夏生
(発行 光文社新書 740 円+税)

錦織圭や大坂なおみが世界のツアーを回り、4 大大会で活躍している陰で、賞金額の少ない下部ツアーを転戦している無名のテニスプロの日常は、決して報道されることはありません。

この本では、テレビで取り上げられることのない無名のテニスプロの日常と成長過程、苦悩を描いたものです。ほとんどのテニスプロはトッププレーヤーのように試合が放送されたり、インタビューを受けたりすることなく、選手生活を終えていくのです。

テニス界では、「世界 100 位になれば食べていける」と言われています。100 位とは、グランドスラムの 4 大会に予選なしで出場できるぎりぎりのランキングです。格式の高い 4 大大会は、他のトーナメントと違い、本選に出場するだけで 400 万の賞金がもらえます。(1 つ勝つごとに倍々で賞金は増えていきます) つまり 4 大会本選にすべてに出場できれば、すべて 1 回戦負けでも 1600 万の賞金が手に入ります。これなら、経費を差し引いてもテニスで食べていける、そのためのポジションが世界 100 位なのです。

250 位以下の選手にとってグランドスラムの 4 大会は、「優勝すること(勝つこと)」でなく、「出場すること」が現実的な目標です。それにすら届かず人知れずひっそりと引退していく選手がほとんどです。ジョコビッチやフェデラーといったトップの選手とはそもそも働いている職場(出場するトーナメントのグレード)が違うため、対戦することすらないのです。

この本に描かれている関口プロは、錦織と同世代で、ジュニア時代には将来を嘱望された期待の選手でしたが、プロ入り後は鳴かず飛ばずです。(ちなみに 2015 年の獲得賞金は 157 万円、最高ランクは 259 位、錦織の同年の賞金は、3 億 5 千万です)

「世界 100 位」は、世界の天才たちが、同じ天才たちと熾烈な競争を勝ち抜いてやっとたどり着く、気の遠くなるような場所なのです。

トップ選手がコーチ・トレーナーを雇い、チームで世界を転戦(もちろん飛行機はファーストクラス)し、一流ホテルでリラクセスしてゲームに臨むのに対し、無名プロは LCC を利用、宿泊費を抑えるため同じツアープロと安宿をルームシェアし、ハンバーガーで空腹を満たし、マイナーな大会でわずかな賞金を得ているのです。プロスポーツはどの競技でも弱肉強食があたり前ですが、ことテニス界においては「超格差社会」なのです。

この本では、テニスの世界、選手の能力、強さの基準を以下のように表しています

サメ	100 位以内
カツオ	101～250 位
サバ	251～500 位
イワシ	501 位以下

サメは、4 大大会にストレートインでき、エサ(賞金)にも不自由することはありません。錦織はサメの中でもより強いホワイト・シャークですが、上にはジョーズのようなナダルやジョコビッチが泳いでいるのです。

カツオは、4 大大会の予選にはとどくものの、本選には出たり出なかつたりクラスです。

本書に書かれている関口プロは、サバの世界では安定勢力と言えますがひとたびカツオの群れに巻き込まれるとひとたまりもないのです。

イワシとなるとスポンサーもほぼなく、賞金のみで生活を立てるのは不可能で、テニスコーチのアルバイトをしながら経費を切り詰め、転戦している日常なのです。イワシやサバの群れの闘いで消耗し尽くし、カツオの世界を経験することなく引退していくのです。

本書では、サメになるためには

- ① 5 歳からの英才教育
- ② 金に糸目をつけない
- ③ 学業との両立など考えたらだめ
- ④ 義務教育を終えたら通信制高校に入り、テニスに専念しジュニア大会で経験を積むことが最低条件だそうです。

テニスプロの世界がいかに厳しく、容赦ないのかよく理解できる 1 冊です。

(執筆 紺田 浩)



<1月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

10日

○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]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

20日

○特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分>[郵便局または銀行]

31日

○法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・配当剰余金調書・同合計表>の提出[税務署]

○給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>[市区町村]

○固定資産税の償却資産に関する申告[市区町村]

○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4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、10月～12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]

○健康保険印紙保険料受払報告書提出[年金事務所]

○労働保険料納付<延納第3期分>

○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]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

○給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出給与の支払者(所轄税務署)

○本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]

～ちょっとブレイク～



撮影者コメント

「お正月に祖父母の家に行くと、立派な山茶花が迎えてくれます。

1月らしい寒さに耐え咲き誇る花は強く美しく感じます。

祖父母の家がある村は観光資源がなく、だからこそ鎌倉時代から変わらぬ農家の営みやそこに生きた人々のぬくもりを感じるものがあちこちに見られ、大切にされている仏像のそばに置かれた手編みのわらじや岩についた苔を見るたびに祖父母が伝えてくれた言葉を思い出します。」

撮影者 福元 梨恵

当事務所より一言

新年あけましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

昨年は新しい元号「令和」に代わり、平成の時とは全く異なり、祝賀ムードいっぱいでした。振り返ると不正な出来事(毎月勤労統計等での不適切調査、かんぽ生命の不適切契約、日産問題、闇営業、個人情報保護法違反でリクナビに是正勧告等)も多くありましたが、スポーツ界ではゴルフ・渋野日向子が全英女子優勝、ラグビーW杯日本8強等と目覚ましい活躍がありました。今年も東京オリンピック。とかく批判的な暗いニュースもありますが、スポーツの力で今年もスカッとしたいものです。

さて、働き方改革の推進に向けて昨年は弊社主催でセミナーを開催し、スポーツ界から元西武ライオンズの石毛宏典氏をお迎えし顧問先様はじめ100名を超える皆様にご参加いただきました。それだけ注目を浴びる一方で、取り組みが不十分でどこから始めればよいのか?といった現状もまだまだあるようです。大企業ではすでに始まっている「残業時間の罰則付き上限規制」も2020年4月から中小企業でも適用され、否が応でも対応せざるを得ませんが、これをチャンスととらえ、生産性向上に向けて、今当たり前のように行っている業務の見直しをすることを通じて、新たな解決・改善策が見いだされることと思います。「こんなのできないよ」と嘆くより「どうやったらできるか?」を共に考え、ご支援させていただくために我々のぞみプランニングがあります。

「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。今年度も皆様のお役に立てるよう社員一同 精一杯頑張る所存です。

工藤 英二

