

Legal Networks

5
May

「働き方改革」がついにスタート！ ～見落としがちな改正ポイントは？～

政府の目玉政策「働き方改革」が、2019年4月についてスタートしました。時間外労働の上限制限・有休取得の義務化・同一労働同一賃金など大きな改正については、徐々に世間に浸透してきましたが、その他にも意外と知られていない改正点があり、実はまだまだあるんです。

今回のニュースレターでは、労務担当者は知っておきたい見落としがちな改正点についてご紹介したいと思います。

その1. 労働条件通知書の電子化が解禁！

これまで労働条件通知においては、書面で通知しなければならないと定められていましたが、今回の改正により、労働者の希望がある場合においては、電子メールやSNS等による通知が可能となりました。

労働条件通知書の電子化を認める要件として、以下(1)～(3)の3つが定められていることが条件となります。

(1) 「労働者が希望した」場合であること

労働者がFAXまたは電子メール等での交付を希望することが条件。本人の意向を確認をせず一方的に電子メール等で労働条件通知をした場合、労働基準関係法令の違反となる。(最高で30万円以下の罰金。)

(2) 「受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」で行うこと

労働条件が適用される労働者本人のためだけにネットワークを通じて送信されること。本人以外の誰でもダウンロードできるような方法は認められない。

(3) 「労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成」できること

電子化された労働条件通知書は、紙に印刷できるものでなければならない。

SNSでの明示例

<良い例>

- SNSでの明示を希望します
- 人事担当の〇〇です。ご希望どおり、労働条件を別添のとおりに明示します。
- 労働条件.pdf

<良くない例>

- 当社では、労働条件をSNSで明示しているため、労働条件をお伝えします。
- 労働者が希望していないにもかかわらず、一方的にSNS等で明示することはできません。労働者が希望しない場合は、原則どおり書面を交付してください。
- SNS本文に直接記載し、労働条件を細切れに明示すると、印刷する際に途切れてしまうので、望ましくありません。
- 明示した日付、送信した担当者の氏名、事業場や法人名、使用者の氏名等を記入しないと、後からトラブルになる可能性があります。

※印刷や保存がしやすいよう、添付ファイルで送りましょう。

※義務ではありませんが、明示した日付、送信した担当者の氏名、事業場や法人名、使用者の氏名を記入したりするとトラブルが防止できます。

★モデル労働条件通知書をご活用ください！

厚労省HPより職種別のモデル書面(Word版、PDF版)を無料ダウンロードできます。
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

※図はすべて、厚労省ホームページより抜粋

5月の労務スケジュール

労務 5/1～5/31
4月分の社会保険料の納付

税務 5/1～5/10
4月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付



その2. 「割増賃金率」の中小企業猶予措置廃止

「働き方改革」の法改正により、中小事業主における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の見直しが決定されました。これまで、中小企業に猶予されていた割増賃金率の引き上げですが、2023年4月1日から中小企業であっても大企業と同様に、5割以上の割増率となります。

<具体例>改正後の割増賃金率

- 休日(土曜及び日曜、法定休日)は日曜
- 時間外労働の割増賃金率は以下のとおりとする
- 45時間以下=25%・45時間超～60時間以下=30%・60時間超=50%
- カレンダー中赤字は時間外労働時間数

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 5時間	5 5時間	6
7 5時間	8 5時間	9	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15	16 5時間	17	18 5時間	19	20
21	22 5時間	23 5時間	24 5時間	25 5時間	26	27
28 5時間	29	30 5時間	31			

月45時間を超える時間外労働

月60時間を超える時間外労働

割増賃金率は、日曜日を法定休日と定めているので、以下のとおりとなります。

◇ 時間外労働(45時間以下)	1・2・4・5・8・10・12・13・16日	= 25%
◇ 時間外労働(45時間超～60時間以下)	18・22・23日	= 30%
◇ 時間外労働(60時間超)	24・30日	= 50%
◇ 法定休日労働	7・28日	= 35%

※図はすべて、厚労省ホームページより抜粋

～平成31年度労働保険の年度更新です～

今年も労働保険(労災保険と雇用保険)の年度更新の時期がやってきました。労災保険率、雇用保険率及び一般拠出金率については、平成30年度から変更ありません。

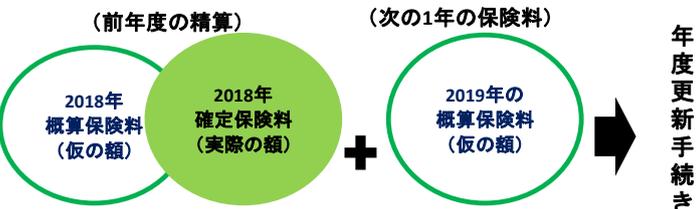
年度更新とは？

年に1度、労働保険料を納付する手続きを年度更新と言います。労働保険には、「雇用保険・労災保険・一般拠出金」が含まれており、この3つの保険それぞれに保険料率という係数が定められています。従業員の1年分の給与に、この3つの保険料率をかけて算出された額が労働保険料となります。



労働保険料は、1年先までの保険料を前払いすることが義務付けられています。しかし、1年先までの従業員の給与はこの段階では未定のため、算出できません。そこであくまで仮の額として過去1年間の従業員の給与を元に、算出し納めることになっています。

労働保険の年度更新では、今年度の保険料の概算を見積り、昨年度の保険料の確定をして、昨年度多く支払っていた分は今年度の概算保険料額から差し引きし、足りなかった分は上乗せして支払いをします(精算)。



Legal Networks
CORPORATION

社会保険労務士事務所リーガルネットワークス

〒160-0022
東京都新宿区新宿1-34-13 第1貝塚ビル302

<http://www.kintaiKANRIKENKYUJO.jp>
TEL:03-6709-8919

2019.5月号