

January

2020

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

事務所通信

あけましておめでとうございます。
令和になって初めての、新しい年の幕開けです。気持ちも新たに1年間がんばりたいと思います。
本年も宜しくお願いいたします。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽にお問い合わせください。

2020年1月号

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

男性も利用できる
厚生年金保険の養育特例

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

香川県木田郡三木町氷上3929-2

TEL : 087-812-0868 / FAX : 087-812-0877

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、特別条項があつ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年単位の変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年単位の変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

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。



社労士

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となります。



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うよいでしょう。



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うよい。

2020年4月から限度額の記載が必要となる身元保証書

従業員が会社に何らかの損害を与えたときには、従業員は会社に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られることがあります。

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。

男性も利用できる 厚生年金保険の養育特例

従業員に子どもが生まれ、子どもを育てながら働くときには、育児短時間勤務制度を利用したり、時間外労働を減らしたりすることで、子どもを育てる前と比較し、従業員が受け取る給与額が減少することがあります。このようなときには将来の年金額に関する厚生年金保険の特例措置が適用できる場合があります。ここではその内容や要件等を確認しておきましょう。

1. 特例措置である「養育特例」とは

子どもを養育することにより給与額が減少すると、将来の年金額の計算の基となる標準報酬月額が、子どもを養育する前より下がることがあります。このように標準報酬月額が下がることで、最終的に従業員が将来受け取る年金額が減少することにつながります。

そこで、3歳未満の子どもを養育することに伴い標準報酬月額が下がった場合、より高い養育前の標準報酬月額を、養育期間における標準報酬月額とみなして年金額を計算する措置が設けられています。一般的には、これを「養育特例」と呼びます。

2. 養育特例の手続き

養育特例は、従業員が会社を通じて申し出るものであり、「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届」に「戸籍謄本（抄）本または戸籍記載事項証明書」（以下、「戸籍謄本等」という）および「住民票の写し」（以下、「住民票」という）を添付して提出します。

「養育」とは同居し監護することを指し、戸籍謄本等により、従業員と子どもの身分関

係および子どもの生年月日（3歳未満の期間）の確認、住民票により従業員と子どもが同居していることの確認が行われます。

3. 養育特例が適用される事例

養育特例に該当する代表的な事例は、産前産後休業および育児休業を取得していた従業員が、育児休業の復帰に際し、育児短時間勤務制度を利用し、給与額が減少するというものです。

この事例では、育児休業等終了後の月額変更にかかり、標準報酬月額の改定にかかる届け出を提出する際に、養育特例にかかり、届け出もあわせて提出することが一般的になっています。

ただし、養育特例の適用はこのような育児休業等終了後の月額変更にかかり、標準報酬月額の改定にかかり、届け出もあわせて提出することが一般的になっています。

そのため、例えば男性の従業員が育児休業の取得や育児短時間勤務の利用はしないものの、3歳未満の子どもを養育のために時間外労働を減らした結果、定時決定において、養育前の標準報酬月額よりも低いものに決定された場合にも適用されます。

養育特例は、従業員からの申出を受けた会社が日本年金機構へ提出するものではありませんが、制度の周知が十分ではないこともあり、申出を行っていないケースもあると思われます。従業員に子どもが生まれた際には、会社から制度の説明を行うことで、申出の漏れを防ぎたいものです。

企業規模別の有休取得状況

2019年4月より、年10日以上 of 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

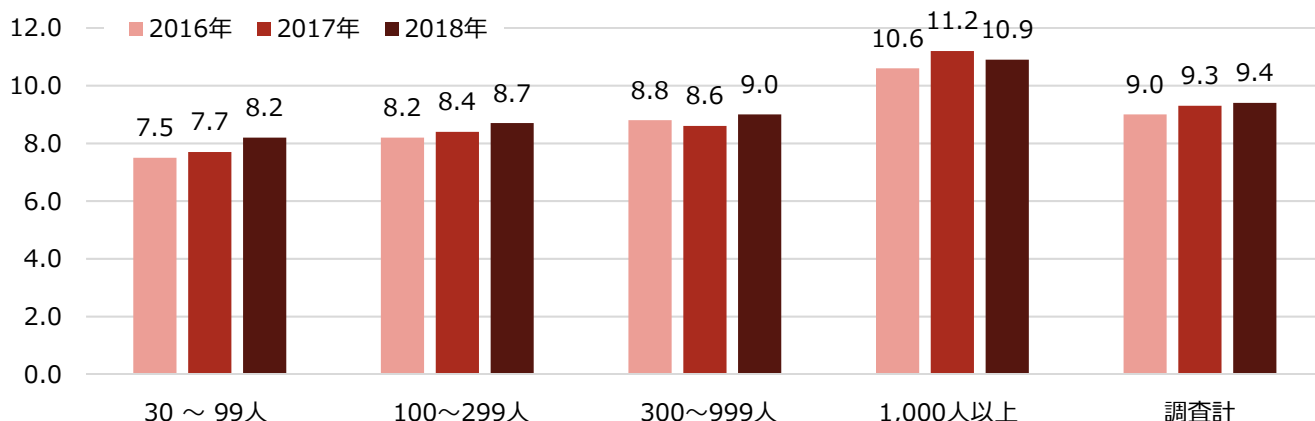
数が少なくなっています。ただし30～99人と100～299人の規模では、調査計と同様に2年続けて取得日数は増加しています。

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>

年代別のソーシャルメディア系サービス/アプリ等の利用状況

総務省によると、ソーシャルネットワーキングサービスを活用する企業や個人が増えています。ここでは2019年9月に発表された資料※から、年代別にソーシャルメディア系サービス/アプリ等（以下、サービス）の利用状況を見ていきます。

利用率が高いLINEとYouTube

上記資料から全ての年代の利用率が10%以上のサービスについて、年代別の利用率をまとめると下グラフのとおりです。LINEの利用率が10代以外の年代で最も高く、全年代の利用率は82.3%となりました。次いでYouTubeが高く、全年代で75.7%でした。以下、Twitterが37.3%、Instagramが35.5%、Facebookが32.8%となっています。

30代以降で高いFacebook

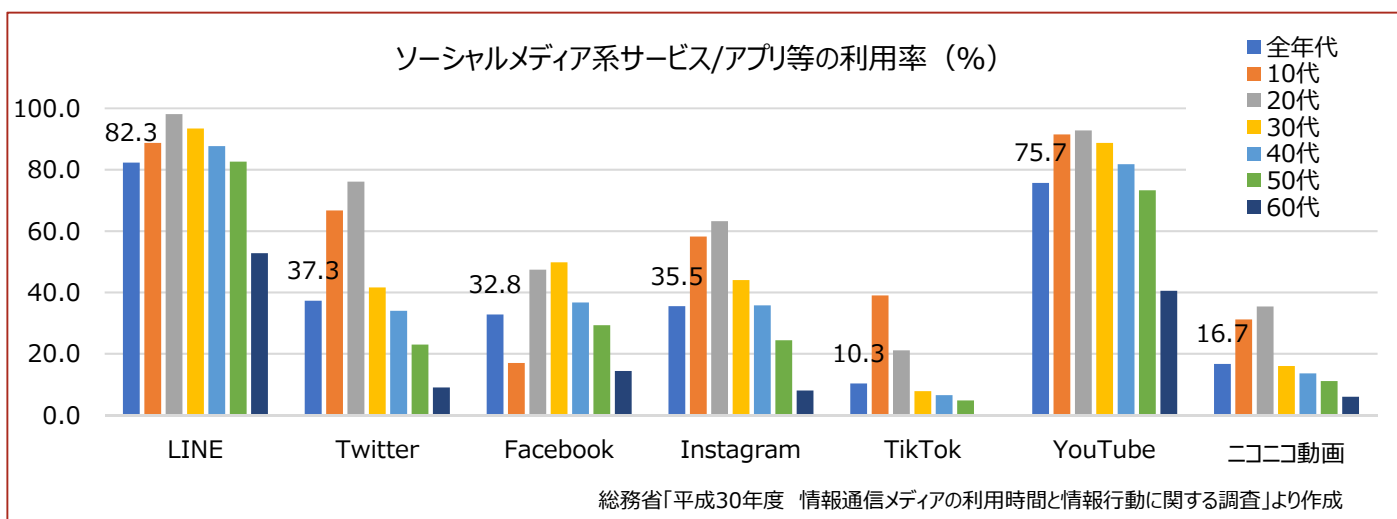
LINEとYouTube以外のサービスについて、年代別の利用状況を見ると、TwitterとInstagramの利用率が10代と20代で50%を超えてい

ます。Facebookの利用率は30代以降で高いという傾向がみられます。

女性で高いInstagram

男女別のサービス利用率を紹介すると、男女ともLINEとYouTubeの利用率が70%を超えています。それ以外では、男性はTwitter37.5%、Facebook32.8%、Instagram28.4%の順ですが、女性はInstagram42.8%、Twitter37.0%、Facebook32.8%で、女性はInstagramの利用率が高いことがわかります。

自社でこれらのサービスを利用する際は、ターゲットの年代や性別も考慮して、サービスを選択することが大切です。



※総務省「平成30年度 情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査」

13歳から69歳までの男女1,500人を対象に、2019年（平成31年）2月から3月にかけて実施された調査です。ここで紹介したデータは、ユーザ同士の交流やコミュニケーションを主な目的とするソーシャルメディア系サービス/アプリに動画等の共有サイトを加えた主なソーシャルメディア系サービス/アプリ等（LINE、Twitter、Facebook、Instagram、mixi、GREE、M obage、Snapchat、TikTok、YouTube、ニコニコ動画）について、利用の有無を調べたものです。詳細は次のURLのページから確認いただけます。http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01iicp01_02000082.html

仕事は始めが肝心です。取引先の仕事開始日を踏まえて、新年の挨拶回り等を滞りなく実施すると、気持ちよいスタートがきれるでしょう。

2020年1月

お仕事備忘録

1. 還付申告（所得税の確定申告）の受付開始

2. 固定資産税の償却資産に関する申告

3. 個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）

4. 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

5. 各種法定調書の提出

6. ハローワークの求人に関するサービスの拡充と求人票の様式変更

7. 4月入社の内定者への情報提供

1. 還付申告（所得税の確定申告）の受付開始

所得税の還付を受けるための確定申告書の提出は、2月15日以前でも可能です。早く申告を行えば、早く還付が受けられます。

2. 固定資産税の償却資産に関する申告

今年の1月1日現在所有している償却資産について、1月中に市区町村へ申告します。納付税額は、市区町村から土地・建物等の固定資産税と一緒に後日通知されます。

3. 個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）

第4期分の個人の道府県民税と市町村民税の納付月です。納付期限は、市町村の条例で定める日です。資金繰りも考慮した上で、納付もれがないようにしましょう。

4. 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

本年分の給与所得者の扶養控除等申告書の回収が済んでいるか、今一度確認しましょう。回収期限は、本年最初の給与支払日の前日です。個人番号記載に係る本人確認や、必要事項の記載もれがないかどうかの確認をしましょう。また、昨年 of 給与に係る源泉徴収票は、年末調整の対象者か否かに限らず全ての給与受給者に交付しましょう。

5. 各種法定調書の提出

毎年1月は各種法定調書の提出月です。法定調書には、源泉徴収票、報酬等の支払調書、給与支払報告書などがあります。各調書には税務署や市区町村への提出の要件が定められています。税務署から送付される説明書等を確認の上、提出しましょう。

6. ハローワークの求人に関するサービスの拡充と求人票の様式変更

2020年1月6日より、ハローワークの求人に関するサービスが拡充されます。これによりオンラインでの求人申込みなどが可能になります。また、求人票の様式が一部変更されますので、内容の確認や追加情報の登録を行うようにしましょう。

7. 4月入社の内定者への情報提供

いよいよ3ヶ月後には新卒者が入社してきます。内定者に対しては、入社までのスケジュールや入社に必要な書類についての連絡を行い、入社準備をしておいてもらうようにしましょう。