
Workforce Management Newsletter

労務関連ニュースレター

Issue 33, February, 2017

In brief

1. 労働時間適正管理のガイドラインが厚生労働省から提示されました。使用者はこのガイドラインに則って労働時間管理をする必要があります。
 2. 違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する労働局の指導が強化されます。
 3. 同一労働同一賃金のガイドライン案が政府から提示されました。
 4. 2017 年 4 月より、500 人以下の事業所の短時間労働者についても社会保険加入が可能となります。
 5. 2017 年度の協会けんぽの保険料率が 2017 年 3 月 (4 月納付分) から改定となります。
 6. 2017 年度の雇用保険料率は、昨年より 2/1000 引下げられる見込みです。
-

In detail

1. 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

厚生労働省は 1 月 20 日、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を新たに策定し公表しました。本ガイドラインは、従来の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平 13.4.6 基発 339 号)に代わるものとなり、従業員の労働時間を適正に管理するために守るべきルールとなるものです。今回はその重要ポイントをご紹介します。

1) 対象労働者

労働基準法第 41 条に定める者(管理監督者等)およびみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除く全ての労働者をさす。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責任があります。

2) 労働時間の考え方

- ① 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間をいう。
- ② 客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、またはこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断される。

③ 本ガイドラインでは、労働時間にあたる具体例として、以下の3つを挙げています。

- a. 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用に義務付けられた制服等への着替え等)や業務終了後の後始末(清掃等)を事業場内において行った時間
- b. 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)
- c. 参加することが義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

3) 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

① 始業・終業時刻の確認及び記録

労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

② 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

- a. 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録する
- b. タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する

③ 自己申告制(勤務簿等に労働者が記入、入力する場合等も含みます)により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置(自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合に限りまず)

- a. 対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと
- b. 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと
- c. 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- d. 特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- e. 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること
- f. その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと
- g. 使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと
- h. 時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること
- i. 36 協定による協定時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働時間管理者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること

④ 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならない。

⑤ 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならない。

本ガイドラインの詳細は、以下でご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

2. 違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表

昨年 12 月に決定した「過労死等ゼロ」緊急対策における新たな取組みとして、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導や、2015 年 5 月から実施している是正指導段階での企業名公表制度の強化を主旨とする上記通達(基発 0120 第 1 号)が 2017 年 1 月 20 日に厚生労働省から都道府県労働局長宛に発出されました。

今回は本通達の概要をご紹介します。

1) 労働基準監督署長(以下、署長)による企業の経営幹部に対する指導

違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営幹部に対して、本社を管轄する署長から、早期に全社的な是正・改善を図るよう指導を行うとともに、指導に対する是正・改善状況を全社的な監督指導により確認する。

2) 都道府県労働局長(以下、局長)による企業の経営トップに対する指導及び企業名の公表

上記 1)の監督指導において、再度違法な長時間労働等が認められた企業、または、違法な長時間労働を原因とした過労死等を複数の事業場で発生させた等の企業の経営トップに対して、本社を管轄する局長から、早期に全社的な是正を図るよう指導を行うとともに、指導を行った事実を企業名とともに公表する。

3) 対象企業および指導内容等

	署長による指導	局長による指導
対象企業	複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業(中小企業に該当しない企業をいう)であって、概ね 1 年程度の期間に 2 箇所以上の事業場で、下記①～③のいずれかに該当する実態が認められる(本社で 2 回認められる場合も含む。)こと。ただし、局長指導の対象となる企業は除く。 ① 1 事業場で 10 人以上または当該事業場の 1/4 以上の労働者について、a. 1 ヶ月 80 時間を超える時間外・休日労働が認められること、かつ、b. 労働基準法違反(以下、労働時間関係違反)である	複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業であって、以下の①または②のいずれかに該当する企業であること。 ① 署長による左記の全社的監督指導において、状況が改善されていない場合 ② 概ね 1 年程度の期間に 2 箇所以上の事業場で、下記(ア)または(イ)のいずれかに該当する実態が認められ(本社で 2 回認められる場合も含む。)、そのうち、下記(イ)の実態が 1 箇所以上の事業場で認められること。 (ア) 1 事業場で 10 人以上 または当該事業場の 1/4 以上の労働者について、

	として是正勧告を受けていること。 ② 過労死等に係る労災保険給付の支給決定事案(以下、労災支給決定事案)の被災労働者について、a. 1ヶ月 80 時間を超える時間外・休日労働が認められ、かつ、b. 労働時間関係違反の是正勧告または労働時間に関する指導を受けていること。 ③ 上記①または②と同程度に重大・悪質である労働時間関係違反等が認められること。	a.1 ヶ月 100 時間を超える時間外・休日労働が認められること、かつ、b. 労働時間関係違反であるとして是正勧告を受けていること。 (イ) 監督指導において、過労死に係る労災支給決定事案の被災労働者について、a.1 ヶ月当たり 80 時間を超える時間外・休日労働が認められ、かつ、b. 労働時間関係違反の是正勧告を受けていること。
指導内容	① 対象となる企業の経営幹部を本社管轄の労働基準監督署へ呼び出した上で、署長より長時間労働の是正、健康管理、メンタルヘルス対策(パワーハラスメント防止対策を含む)等について、全社的な早期是正・改善に向けた取組の実施を求める指導書を交付する。 ② ①の指導実施後、本社及び支社等に対し監督指導を実施し、指導事項についての是正・改善状況を確認する(全社的な監督指導)。	対象となる企業の代表取締役等の経営トップを本社管轄の労働局へ呼び出した上で、局長より早期に法違反の是正に向けた全社的な取組を実施することを求める指導書を交付する。
企業名の公表	-	上記の指導を実施した際に、以下について公表する。 ① 企業名 ② 長時間労働を伴う労働時間関係違反の実態 ③ 局長から指導書を交付したこと ④ 当該企業の早期是正に向けた取組方針

本通達の詳細は、以下でご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-05.pdf>

3. 同一労働同一賃金ガイドライン案

2016 年 12 月 20 日に政府から同一労働同一賃金のガイドライン案が発表されました。本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定されたものです。

本ガイドライン案は、現時点では「案」であり、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定され、これから検討される改正法案の施行時期に合わせて施行される予定です。このため、今回のガイドライン案を守っていないことを理由に、行政指導等の対象になることはありません。なお、現行法では、労働契約法(第 20 条)、パートタイム労働法(第 8 条、第 9 条)でも、正社員と非正社員の間の不合理な待遇差を禁止しており、これらについては遵守の必要がありますので、ご注意ください。

同一労働同一賃金については、ガイドライン案も含め厚生労働省の Web サイトに特集ページがありますので、以下ご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

4. 500 人以下の事業所の短時間労働者の社会保険加入

2016 年 10 月より、特定適用事業所(同一事業主の適用事業所の被保険者数の合計が 501 人以上)に勤務し、一定の要件を満たす短時間労働者については、すでに健康保険・厚生年金保険の適用対象となっていますが、公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律(持続可能性向上法)の一部施行に伴い、2017 年 4 月 1 日から、従業員数が 500 人以下の企業に使用される短時間労働者についても、労使合意に基づき、健康保険・厚生年金保険の適用が可能となります。現在は関連法の省令の準備段階ですが、その概要をご紹介します(以下は省令案のため、②については今後変わる可能性があります)。

1) 適用の条件

① 対象労働者(特定適用事業所に勤務する短時間労働者と同じ)

以下のすべての要件を満たす短時間労働者

- a. 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上
- b. 雇用期間が 1 年以上の見込みがあること
- c. 賃金月額が 88,000 円以上
- d. 学生でないこと

② 労使合意の内容

次のいずれかの労使合意を得ること

- 当該事業主の一又は二以上の適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者、70 歳以上の使用される者および短時間労働者(以下、二分の一以上同意対象者)の過半数で組織する労働組合の同意、または二分の一以上同意対象者の過半数を代表する者の同意
- 二分の一以上同意対象者の二分の一以上の同意

2) 被保険者資格を取得する時期

②の同意を得たことを証する書類を添付した任意特定適用事業所の申出書を日本年金機構または健康保険組合に提出し、申出が受理された日

3) 施行日

2017 年 4 月 1 日

5. 2017 年度の協会けんぽの保険料率

2017 年度の協会けんぽの保険料率が決まりました。本年 3 月分(4 月納付分(介護保険料は 5/1 納期限))からの適用となります。主な地域の保険料率は以下のとおりです。

	健康保険		介護保険(40 歳以上 64 歳以下のみ)	
	2017 年度	2016 年度	2017 年度	2016 年度
東京	9.91%	9.96%	1.65%	1.58%
神奈川	9.93%	9.97%		
大阪	10.13%	10.07%		

※介護保険料率は全国一律です。

他の地域の保険料率は、以下の URL からご参照ください。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3130/h29/290210>

6. 2017 年度の雇用保険料率

雇用保険法を改正する法案が通常国会に提出されており、2017 年度の雇用保険料率は以下のとおりとなる予定です。仮に、法律案の内容が修正されずに国会で成立した場合、2017 年 4 月 1 日から 2018 年 3 月 31 日までの雇用保険料率は以下のとおりとなります。

	① 労働者負担 (失業等給付のみ)	② 事業主負担			①+② 保険料率
			失業等給付の 保険料率	雇用保険二事 業の保険料率	
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
(2016 年度)	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
(2016 年度)	5/1,000	8/1,000	5/1,000	3/1,000	13/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000
(2016 年度)	5/1,000	9/1,000	5/1,000	4/1,000	14/1,000

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当事務所の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

電話：03-5251-9090

<http://www.pwc.com/jp/ja/tax/outsourcing/services/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

03-5251-9090

manabu.iwaoka@pwc.com

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義)としています。私たちは、世界 157 カ国に及ぶグローバルネットワークに 223,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2017 PwC 社会保険労務士法人 無断複写・転載を禁じます。

PwC とはメンバーファームである PwC 社会保険労務士法人、または日本における PwC メンバーファームおよび(または)その指定子会社または PwC のネットワークを指しています。各メンバーファームおよび子会社は、別組織となっています。詳細は www.pwc.com/structure をご覧ください。