



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



法務省は、入国管理局を格上げし「入国在留管理庁」（仮称）を設置する方針を固めました。同省は外国人労働者の受入れ拡大、訪日観光客の増加に対応するため入国審査官を約300人増員し、5,000人超の組織にするとしています。また、「出入国管理部」と「在留管理支援部」（いずれも仮称）を設け、不法就労・不法滞在の取締りを強化するとしています。さらに、来年4月には、建設、農業、宿泊、介護、造船の5分野を対象に外国人の単純労働を認める「特定技能」という在留資格が新設される予定となっています。「特定技能評価試験」（仮称）に合格すれば最長5年間の就労が認められ、技能実習生として最長5年滞在した後に「特定技能」の資格を取得すれば、10年間滞在が可能になります。政府は、2025年までに5分野で50万人以上の特定技能の外国人を受け入れることを想定しています。2017年末時点で在留外国人は約256万人と過去最高を更新しましたが、さらに膨らむことになりそうです。入国在留管理庁は、入管業務の強化だけでなく、外国人の受入れ環境の整備について、関係省庁や自治体との連携を担うとしています。例えば、入国後の生活支援や語学のサポート等は文部科学省と連携して行うとしています。入国在留管理庁の発足により、外国人の労務トラブルや犯罪等が減少し、労働者、観光客が増加することに期待を示しています。人材不足時代を乗り越えるためにも外国人労働者の受け入れを考えてみてはいかがでしょうか。

新しい様式となる36協定

◆変わる36協定の様式

働き方改革では長時間労働の是正が大きなテーマとなっていますが、中でも36協定の重要性が高まっています。今回の法改正を受け、2019年4月より「**時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）**」の様式が変更となります。ここではその変更点について確認していきます。

36協定の新様式を確認すると、これまでの様式から大きく変更されたようには見えませんが、労働保険番号と法人番号の記載が求められ、36協定で定める時間数にかかわらず、「時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。」というチェックボックスが設けられました。また、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ており、特別条項を設ける場合の様式は、限度時間までの時間を協定する1枚目と特別条項を定める2枚目の2枚組となっています。また、特別条項を設ける場合の様式には、これまで特別条項で定める必要があった項目が整理され、「**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**」を定める欄が設けられました。（※「特別条項」とは、提出することで会社が特に忙しい時期などに特別に上限の時間を超えて働けるように定める取決めのことです。）

◆新たに定めることになる健康確保措置

特別条項に追加された「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」には、限度時間を超えて労働する労働者に対する健康確保措置を記載することになりますが、その内容は**次の項目の中から選択し、番号と具体的内容を書くこと**になります。

- ①労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - ②労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
 - ③労働時間を延長して労働させる者について終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - ④労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - ⑤労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - ⑥年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑦心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
 - ⑨必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
- 特別条項を適用することが想定される労働者にとって、一番望ましい健康確保措置を考えるとともに、来年に向けて対象者が出た場合の取組みについて、いまから検討することが大切です。



労働時間を自己申告制で把握する際の注意点

◆労働基準監督署の指摘事項

2019年の法改正により、**年間720時間以下、ひと月に100時間未満などを内容とする時間外労働の上限規制が行われます**（中小企業は1年遅れの2020年4月適用）。これに向けて時間外労働の多い企業は、時間外労働を減らす取組みが必要となり併せて労働時間を適正に把握する方法も重要になります。そこで今回は、労働時間を自己申告制で把握する際の注意点を確認します。

平成29年度に長時間労働が疑われる事業場に対して実施された労働基準監督署による監督指導の実施結果を見てみると、指導事項として「実態調査の実施」が挙げられています。この実態調査の実施とは、2017年1月に策定された「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」のことで、以下の内容になります。

①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。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。

②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。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。**

◆実務上必要な対応策

このガイドラインの内容を踏まえ、例えば定期的にパソコンの使用時間の記録と自己申告との時間の突き合わせを行い、乖離があるものについては確認を行うなどの取組みを行うことが求められます。また、休憩時間に休憩が取れずに仕事をしていないか、自主的な研修とされているが実際は強制参加で、参加しなければ業務に支障が出る研修が行われていないかなど、実態は労働時間として扱うべき時間が労働時間から除外されていないかを点検し、問題があれば取扱いを見直すなどして改善が必

要です。

時間外労働の上限規制により、企業が従業員に時間外労働を減らす取組みを命じると、**時間外労働を削減するのではなく、実際に業務を行い労働時間であるにもかかわらず、業務を行っていないように見せることで、時間外労働の上限時間に抵触しないようにすることも見受けられます。**時間外労働の上限規制の一番の目的は過重労働対策であることを、従業員自身が認識し、業務改善を通して時間外労働の削減に取り組むようにしなければなりません。

10年先の経営を考える 「事業承継」の検討

◆事業承継をめぐる現状

中小企業の経営者の高齢化が進んでおり、**数十万社の中小企業が事業承継の時期を迎えようとしています。**しかし、後継者不在などの問題があり、事業の承継は決して円滑に進んでいるとはいえない状況にあります。経済産業省と中小企業庁の試算によれば、現状を放置すると、中小企業廃業の急増により、**2025年頃までの10年間の累計で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性もあります。**

◆事業承継は「国の喫緊の課題」

このような状況を受け、国も、中小企業の事業承継を「喫緊の課題」と位置づけてさまざまな対策を打ち出しています。特に、今後10年程度を「集中実施期間」として、取組みが強化されることとなっています。例えば、平成30年度税制改正の“目玉”として、**事業承継時の贈与税・相続税の納税を猶予する特例措置が10年間限定で設けられました**（詳細は、中小企業庁のホームページ等で確認することができます）。このように、さまざまな支援策が用意されていますので、積極的に活用することを検討したいものです。

<事務所からのご案内>

■10月のミニセミナーのおしらせ

「人材不足時代を乗り越える人材戦略」として、ミニセミナー（5社以内）を実施します。

第1弾の今回は「**採用戦略**」について個別にお伝えします。

超売り手市場といわれる状況が続く労働市場ですが、**採用ルートや求人方法**を少し変えるだけで大きな効果が見込めるかもしれません。