



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 新年度になりました。コロナウイルス対策で学校がお休みとなり散々な春休みでしたが、新しい年度をなんとか迎えることができました。新年度の人事労務分野での注意点を教えてください。

A 働き方改革関連法では、大企業においては4月から「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」（同一労働同一賃金）が施行されます。具体的には、同一企業内での短時間・有期雇用労働者・派遣労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消する必要があります。有期雇用労働者の処遇を上げるため、総人件費を増やさない為に正規雇用労働者の賃金を「合意なし」に引き下げるのは違反となり、もめることになりますので経営者は大変ですがご注意ください。

中小企業では「時間外労働の上限規制」が施行されます。具体的には、

- ① 時間外労働の上限を原則45時間、年360時間とする。
- ② 36協定で特別条項を結ぶ場合でも年720時間、単月100時間未満（休日含む）、複数月平均80時間（休日含む）を限度とする。

大手企業ではすでに昨年4月から施行された「時間外労働の上限規制」は時間外に初めて上限が定められたのと、休日（法定）の労働時間をカウントすることになったことが大きな変更点となります。

今までの36協定は休日の労働時間がカウントされていなかったのか？という疑問がわくと思いますが、そうなんです、そこが欠点でした。同じ人間が働くのに休日（法定）の労働時間は労働時間にカウントされず、時間外労働の時間だけ時間外としてカウントされ、休日（法定）労働はカウントされないのはおかしいでしょというので、今回の改正でこっそりと修正されました。（過労死等の判断では休日労働もカウントされていました）

36協定と言えば、4月以降に結ぶ協定は新様式となっていますので、皆さまご注意ください。3月末までに結ぶ協定は旧様式でもかまわないとい

う事になっていますが、所轄監督署により対応が異なる可能性がありますのでご確認してからの方が良いと思います。

年次有給休暇の年5日取得義務は施行されて丸一年となりますが、正しく運用されていないケースが散見され、監督署に沢山苦情が寄せられているようで、4月以降調査が入ると思われます。一人当たり30万円の罰金が掛かりますので早く改善されることをお勧めいたします。

実務では、会社の給与計算で4月からの注意点があります。雇用保険料を年齢にかかわらず徴収するのを忘れないで下さい。（高年齢被保険者の保険料免除制度がなくなります）

従前は65歳以上で失業した場合一時金を給付され「はいこれでおしまい」と言わんばかりの対応でしたが、労働力不足と高齢者の活用のため、平成29年1月より65歳以上も雇用保険に加入しなくてはならなくなったのを覚えていらっしゃるでしょうか？

平成29年1月より65歳以上の方が雇用保険の被保険者となっても平成31年度（2020年3月31日迄）が保険料免除期間でありました。その免除期間が終わり、4月1日に満64歳以上の雇用保険の被保険者も、雇用保険料を控除する必要があります。

雇用保険料は、1人の額は少ないですが、人数が多いとかなりの額になりますのでお間違えの無いようにチェックをお願いいたします。また、対象の高年齢労働者には、あらかじめ保険料を控除する旨を伝えておくほうが、混乱がないと思います。

雇用保険料は本人から徴収する分に加え、事業主負担分を併せて、4月から翌年3月の1年度分を毎年申告納付します。1年分を概算納付する前払い方式で、高年齢被保険者の保険料分が増えるため、今年の概算保険料から雇用保険の額が上がることになります。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980