

# Supporting your growth

Firm News Vol. 106 October' 19

## Contents

- ▶ 働き方改革関連法 「改正労働基準法に関するQ&A」について
  - ▶ <労働問題Q&A>外国人を雇った際の「在留資格」の確認について
  - ▶ お知らせ 社会保険手続きの電子申請義務化について



EP Consulting Services

Social Insurance Consulting Firm EOS

## ▶働き方改革関連法 「改正労働基準法に関するQ&A」について

10月号は、2019年4月から施行された働き方改革関連法に関連し、今年の4月に厚生労働省労働基準局から公表された「改正労働基準法に関するQ&A」についてお知らせします。そのQ&Aの中から4月以降お客様から比較的多くお問合せをいただいた内容をピックアップしてお知らせいたします。法律の全体像の理解を経て、実務をこなす際に多くの方が疑問を抱くような内容についての答えとなっておりますので、ぜひご参考にしてください。

### 1. 時間外労働の上限規制関係

(Q)対象期間の途中で 36 協定を破棄・再締結し、対象期間の起算日を当初 の36協定から変更することはできますか。  
(2-5)

(A)時間外労働の上限規制の実効性を確保する観点から、1年についての限度時間(原則として360時間。法第36条第4項)及び特別条項により月45時間を超えて労働させることができる月数の上限(法第36条第5項)は厳格に適用すべきものであり、ご質問のように対象期間の起算日 を変更することは原則として認められません。

なお、複数の事業場を有する企業において、対象期間を全社的に統一する場合のように、やむを得ず対象期間の起算日を変更する場合は、36協定を再締結した後の期間においても、再締結後の36協定を遵守することに加えて、当初の36協定の対象期間における1年の延長時間及び限度時間を超えて労働させることができる月数を引き続き遵守しなければなりません。

(Q)長時間労働者に対する医師の面接指導が法律で定められていますが、その対象者の要件と、今回の時間外労働の上限規制とは計算方法が異なるのでしょうか。(2-25)

(A)時間外労働の上限規制は、労働基準法に定める法定労働時間を超える時間について上限を設けるものです。法定労働時間は、原則として1日8時間・1週40時間と決められていますが、変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合には、原則とは異なる計算をすることとなります。

一方、労働安全衛生法に定める医師による面接指導の要件は、労働時間の状況が1週間当たり40時間を超える時間が80時間を超えた労働者で本人の申出があった場合となっており、これは変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合でも変わりません。(※研究開発業務に従事する労働者については、1週間当たり40時間を超える時間が100時間を超えた場合に、本人の申出の有無にかかわらず、医師の面接指導を受けさせる必要があります。)

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 1. 時間外労働の上限規制関係

(Q)どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。(2-26)

(A)時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。したがって、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、法第32条違反となります。(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)

今回の法改正では、この36協定で定める時間数について、上限が設けられました。また、36協定で定めた時間数にかかわらず、・時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合・時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合には、法第36条第6項違反となります。(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)

(Q)36協定の協定事項である「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」(則第17条第1項第5号)は、限度時間を超えるたびに講じる必要がありますか。また、限度時間を超えてからどの程度の期間内に措置を実施すべきですか。(2-36)

(A)「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」(則第17条第1項第5号)は、原則として、限度時間を超えるたびに講じていただく必要があります。

また、当該措置の実施時期については、措置の内容によっても異なりますが、例えば、医師による面接指導については、1か月の時間外労働時間を算定した日(賃金締切日等)から概ね1か月以内に講じていただくことが望ましいです。

(Q)指針に示された健康確保措置のうち、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について、相談窓口の設置さえ行えば、措置を果たしたことになるのでしょうか。また、この場合、どのような内容について記録を保存すればよいのでしょうか。(2-37)

(A)心とからだの健康問題についての相談窓口については、それを設置することにより、法令上の義務を果たしたことになります。その際、労働者に対しては、相談窓口が設置されている旨を十分周知し、当該窓口が効果的に機能するよう留意してください。

また、この場合の記録の保存については、相談窓口を設置し、労働者に周知した旨の記録を保存するとともに、当該36協定の有効期間中に受け付けた相談件数に関する記録も併せて保存してください。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 2. 年次有給休暇係

(Q) 出向者については、出向元、出向先どちらが年5日確実に取得させる義務を負いますか。(3-18)

(A) 在籍出向の場合は、労働基準法上の規定はなく、出向元、出向先、出向労働者三者間の取り決めによります。(基準日及び出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先の使用者が指定すべき5日から控除するかどうかについても、取り決めによります。)

移籍出向の場合は、出向先との間のみ労働契約関係があることから、出向先において10日以上 of 年次有給休暇が付与された日から1年間について5日の時季指定を行う必要があります(なお、この場合、原則として出向先において新たに基準日が特定されることとなり、また、出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先の使用者が指定すべき5日から控除することはできません。)

(Q) 年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか。(3-19)

(A) 法違反として取り扱うこととなりますが、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

(Q) 使用者が年次有給休暇の時季指定をするだけでは足りず、実際に取得させることまで必要なのでしょうか。(3-20)

(A) 使用者が5日分の年次有給休暇の時季指定をただけでは足りず、実際に基準日から1年以内に年次有給休暇を5日取得していなければ、法違反として取り扱うこととなります。

(Q) 年次有給休暇の取得を労働者本人が希望せず、使用者が時季指定を行っても休むことを拒否した場合には、使用者側の責任はどこまで問われるのでしょうか。(3-21)

(A) 使用者が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、使用者がその労働を受領した場合には、年次有給休暇を取得したことにならないため、法違反を問われることとなります。ただし、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 2. 年次有給休暇係

(Q) 休職している労働者についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要がありますか。(3-22)

(A) 例えば、基準日からの1年間について、それ以前から休職しており、期間中に一度も復職しなかった場合など、使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではありません。

(Q) 使用者が時季指定した年次有給休暇について、労働者から取得日の変更の申出があった場合には、どのように対応すればよいでしょうか。また、年次有給休暇管理簿もその都度修正しなくてはならないのでしょうか。(3-24)

(A) 労働者から取得日の変更の希望があった場合には、再度意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時季とすることが望ましいです。  
また、取得日の変更があった場合は年次有給休暇管理簿を修正する必要があります。

(Q) 管理監督者にも年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があるのでしょうか。(3-25)

(A) 管理監督者についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる義務の対象となります。

(Q) 年次有給休暇管理簿は、いつから作成する必要がありますか。また、基準日より前に、10労働日の年次有給休暇のうち一部を前倒しで付与している場合(分割付与の場合)は、いつから作成する必要がありますか。(3-30)

(A) 改正後の法及び則のうち、年次有給休暇に関する規定については、2019年4月1日以後の最初の基準日から適用されます。年次有給休暇管理簿については、法定の年次有給休暇が付与されるすべての労働者について、2019年4月1日以後の最初の基準日から作成していただく必要があります。

なお、基準日より前に、10労働日の年次有給休暇のうち一部を前倒しで付与している場合(分割付与の場合)については、年次有給休暇の付与日数や取得状況を適切に管理する観点から、最初に分割付与された日から年次有給休暇管理簿を作成していただく必要があります。



## ▶ &lt;労働問題Q&amp;A&gt; 外国人を雇った際の「在留資格」の確認について

## &lt;労働問題Q&amp;A&gt;

問

初めて外国人を雇うことになりました。本人が所持している在留カードの「在留資格」を確認する必要があると知りましたが、「在留資格」の意味がわかりません。在留資格にはどのような役割があるのでしょうか。

答

在留資格とは外国人が日本に滞在し活躍することができる身分または地位の種類を類型化したものといえます。

例えば、雇用されている料理人が在留資格「技能」を取得した場合には、日本では料理人としての仕事のみをすることができ、会社の経営者としての活動や翻訳家としての活動を日本国内ですることが原則としてできません。

なぜなら、会社の経営者としての活動をするためには在留資格「経営管理」、翻訳家として活動するためには在留資格「技術・人文知識・国際業務」という別のカテゴリーの在留資格が必要だからです。

現在保有している在留資格が認めている活動に加えて、他の在留資格が認めている活動をあわせて行いたい場合の解決策のひとつとして、資格外活動許可があります。入国管理局に資格外活動許可申請をして許可されると、保有している在留資格では本来することができない活動を行うことができますようになります。

外国人を雇用する場合、在留資格に沿った業務以外に就かせた場合、不法就労した外国人だけでなく、不法就労させた事業主も下記の処罰の対象となりますのでご注意ください。

- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした者「不法就労助長罪」 ⇒ 3年以下の懲役・300万円以下の罰金  
(外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。)
- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主 ⇒ 退去強制の対象
- ・ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした者 ⇒ 30万円以下の罰金

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### ▶お知らせ 社会保険手続きの電子申請義務化について

2020年4月から、特定の法人について一定の労働保険及び社会保険手続きの電子申請が義務化されることとなりました。「特定の法人」及び「対象の手続き」は、それぞれ以下の通りとなります。

【特定の法人】	
1	資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人
2	相互会社（保険業法）
3	投資法人（投資信託及び投資法人に関する法律）
4	特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

【一部の手続き】		
健康保険 厚生年金保険	1	被保険者報酬月額算定基礎届
	2	被保険者報酬月額変更届
	3	被保険者賞与支払届
労働保険	1	継続事業（一括有機事業を含む。）を行う事業主が提出する以下の申告書 ①年度更新に関する申告書 ②増加概算保険料申告書
雇用保険	1	被保険者資格取得届
	2	被保険者資格喪失届
	3	被保険者転勤届
	4	高年齢雇用継続給付支給申請
	5	育児休業給付支給申請

上記の特定の法人に該当する場合の電子申請の義務化は、2020年4月以降に開始される各特定法人の事業年度から適用されることとなります。

特定の法人に該当する企業で、現在、電子申請を行っていない会社様は、この機会に電子申請の導入をご検討ください。

---

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、  
下記までご連絡ください。  
(2019年11月号から2020年1月号につきましては、  
弊社の都合により休刊とさせていただきます。)

社会保険労務士法人EOS  
東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階  
TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898  
E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)  
URL: <http://www.epcs.co.jp>