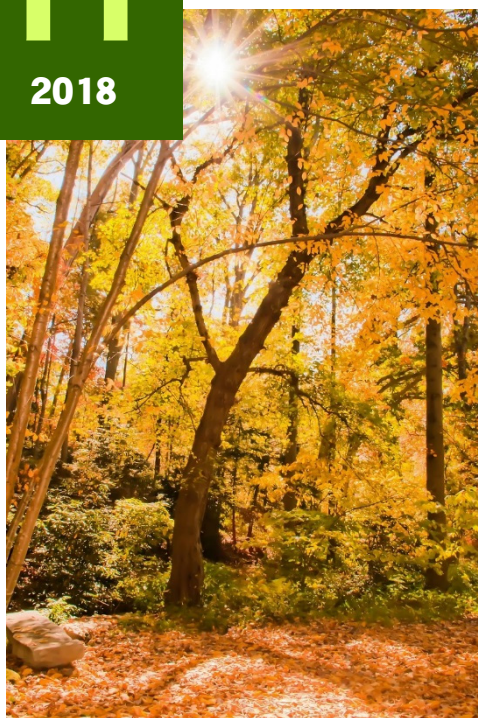


NEWS LETTER

金融庁vs公取委の数年に及んだバトル(暗闘)がついに決着しました。時の権力者の後ろ盾を得て、飛ぶ鳥を落とす勢いだった「森金融行政」が「杉本公取」の軍門に下ったわけです。きっかけは、件の「かぼちゃの馬車事件」を通して明るみに出た「スルガ銀行」問題。この問題が表面化する寸前まで、スル銀は「地銀のモデルケース」として金融庁のお墨付きを得ており、長官自身も各地の講演で推奨していた様です。森氏は事件発覚後、素早く退任して追及を交わした様ですが、持ち上げられてダシに使われたスル銀は風前の灯。地銀統合再編の最前線に押し出されると共に、次の第二段 = 信金再編の口実にも使われそうです。

11

2018



2019年4月から基準が
変更される医師の面接指導とは

2018年10月より厳格化された
協会けんぽの被扶養者認定
確認しておきたい割増貸金率と
就業規則への記載

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

2019年4月から基準が 変更される医師の面接指導とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に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。

働き方改革関連法の施行により、2019年4月から残業時間の上限規制が行われますが、一部の従業員からは「残業代が減ってしまうので生活が厳しくなる」という声が上がっています。



総務部長

私もそのような声を聞きますが、同じ成果を短い時間であげるのであれば会社には利益がもたらされる訳ですから、その生産性向上を評価し、給料や賞与の引き上げなどを行うことが重要であると感じています。また、今回の残業時間の上限規制は、過重労働に基づく労働者の健康障害を防止するための法規制であることから、労働安全衛生法の改正も行われています。



社労士

労働安全衛生法ですか？



はい。2019年4月より長時間労働者への医師の面接指導の対象が変わります。現行では、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1ヶ月当たり100時間を超え、本人が申し出た場合が面接指導の対象となっていますが、この1ヶ月当たりの時間数が80時間に引き下げとなります。



なるほど。80時間を超えた場合が対象となるのですね。ちなみに、この時間数はどのように計算するのでしょうか？



毎月1回以上、一定の期日を定めて行うことになっています。例えば賃金締切日（毎月20日）を用いた場合、当月21日から翌月20日までの1ヶ月の時間外・休日労働時間を以下の式で計算し判断します。

$$\begin{aligned} & \text{1ヶ月の時間外・休日労働時間数} = \\ & \text{1ヶ月の総労働時間数} - (\text{計算期間1ヶ月間の総暦日数} / 7) \times 40 \end{aligned}$$



なるほど。残業代を支払う際に用いる時間外・休日労働時間数の合計ではなく、独自の計算をするのですね。



はい。上記の計算式で1ヶ月の時間外・休日労働時間数を計算し、この時間数が100時間（2019年4月からは80時間）を超えている従業員が対象となります。なお、2019年4月からは、この超えた時間に関する情報を対象となる従業員に通知することになっています。



これまでは対象者がほとんど出ないこともあり、対象者への働きかけは行っていませんでしたが、今後は通知する仕組みを作っておく必要がありますね。



また、この時間の把握は、タイムカードやパソコンの使用時間の記録等、客観的な方法その他適切な方法で行い、その労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存することになっています。



労働安全衛生の側面からも、労働時間の把握の重要性が高まっているのですね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 長時間労働者への医師の面接指導の対象となる基準時間が1ヶ月当たり100時間から80時間に引き下げになり、対象となる従業員にこの時間に関する情報を通知しなければならない。
2. 1.の労働時間の把握は、タイムカードやパソコンの使用時間の記録等、客観的な方法その他適切な方法を用い、その記録を3年間保存することとなる。

2018年10月より厳格化された 協会けんぽの被扶養者認定

健康保険では、一定の要件を満たした被保険者の家族も被扶養者として保険給付を受けることができます。被扶養者となるためには、協会けんぽに「健康保険被扶養者（異動）届」（以下、「異動届」という）を届け出ることになりますが、2018年10月1日から、被扶養者の認定事務が変更となり、異動届に添付する書類が変わりました。

1.被扶養者の範囲

健康保険の被扶養者となることのできる家族は、以下のとおりとなっています。

- ①被保険者の直系尊属、配偶者（内縁関係を含む）、子、孫、弟妹、兄姉で、主として被保険者に生計を維持されている人
- ②被保険者と同居し、主として被保険者の収入により生計を維持されている次の人
 - a. ①を除く被保険者の三親等以内の家族
 - b. 被保険者と内縁関係の配偶者の父母および子
 - c. b. の配偶者が亡くなった後における父母および子

なお、後期高齢者医療制度の被保険者等である人は、これらに該当しても被扶養者になることはできません。

2.変更となる被扶養者認定

今回は、日本国内に住む家族を被扶養者として認定する際に、身分関係と生計維持関係の確認について、これまで行われていた申立てのみによる認定ではなく、証明書類に基づく認定が行われることになりました。具体的には、届出に際して下表に示す書類の添付が必要になります。ただし、下表にもあるように一定の要件を満たした場合には、書類の添付を省略することができます。

	添付書類	目的	添付の省略ができる場合
1	次のいずれか ・戸籍謄本または戸籍抄本 ・住民票の写し※1 （提出日から 90 日以内に発行されたもの）	続柄の 確認	次のいずれにも該当するとき ・被保険者と扶養認定を受ける人双方のマイナンバーが届書に記載されていること ・左記書類により、扶養認定を受ける人の続柄が届書の記載と相違ないことを確認した旨を、事業主が届書に記載していること
2	年間収入が「130万円（一定の場合には180万円）未満」であることを確認できる課税証明書等の書類	収入の 確認	・扶養認定を受ける人が、所得税法上の控除対象の配偶者または扶養家族であることを確認した旨を、事業主が届書に記載しているとき※2 ・16歳未満のとき
3	仕送りの事実と仕送額が確認できる書類 ・振込の場合…預金通帳等の写し ・送金の場合…現金書留の控え（写し）		・16歳未満のとき ・16歳以上の学生の場合

※1 被保険者と扶養認定を受ける人が同居していて、被保険者が世帯主である場合に限る。
 ※2 遺族年金、失業給付等の非課税対象の収入がある場合は、受取金額の確認ができる通知書等のコピーの添付が必要。

従業員が入社するときには、家族のものも含めマイナンバーの回収を行い、住民票の写しを提出書類として求めている会社は多くあるかと思えます。また、健康保険の被扶養者は、所得税法上の控除対象の配偶者または扶養家族となることが多く、添付書類が必要な対象者は限られると考えますが、確実に確認をするようにしましょう。

確認しておきたい割増賃金率と 就業規則への記載

2010年の労働基準法改正により、1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合の割増賃金率が50%に引き上げられていますが、これまで中小企業において猶予されていたこの措置が、いよいよ2023年4月より適用されることとなりました。そこで、今回は、割増賃金率をまとめると共に、賃金規程への記載の必要性についてとり上げます。

1. 確認しておきたい割増賃金率

支払いが義務付けられている割増賃金は大きく分けて3種類（時間外労働、法定休日労働、深夜労働）ありますが、これらの割増賃金率をまとめると、下表のようになります。

表 割増賃金率のまとめ

種類	支払う条件	割増賃金率
時間外労働	法定労働時間を超えて時間外労働をさせた場合	25%以上
	時間外労働が限度時間（1ヶ月45時間、1年360時間等）を超えて労働させた場合	25%以上 ※1
	時間外労働が1ヶ月60時間を超えて労働させた場合※2	50%以上
法定休日労働	1週1日あるいは4週4日の法定休日に休日労働させた場合	35%以上
深夜労働	午後10時から午前5時までの深夜の時間帯に労働させた場合	25%以上

※1 25%を超える率とするよう努めることとされています。

※2 中小企業については、2023年4月より適用となります。

割増賃金率で計算した賃金の支払義務が生じるのは、あくまでも法定労働時間を超える労働や法定休日に対する労働となるため、所定労働時間が法定労働時間よりも短くなっている場合、その所定労働時間から法定労働時間までの割増賃金を支払う必要はありません。

深夜労働に対する割増については、その時間が所定労働時間内であっても深夜に労働した場合、割増賃金の支払いが必要です。また、時間外労働の時間が深夜になっていれば、時間外労働の割増賃金率と、深夜労働の割増賃金率を加えた率での支払いが必要になります。

例えば、1日の所定労働時間が6時間のパートタイマーが1日8時間働いた場合、6時間を超え8時間までの時間外労働については割増の必要はなく、時給相当額の支払いで足りることになります。

2. 割増賃金率の就業規則への記載

時間外・休日労働協定（36協定）に特別条項を設ける場合、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を1ヶ月、1年のそれぞれについて定める必要があります。そして、これらの割増賃金率については、就業規則に定める必要のある事項「賃金の決定、計算及び支払いの方法」に該当することから、就業規則（賃金規程等を含む）に定めておく必要があります。2019年4月（中小企業は2020年4月）より、残業時間の上限規制が始まることに伴い、この取扱いが労働基準法施行規則に定められ、企業規模に関わらず2019年4月より適用となります。そのため、特別条項を定める事業所では、就業規則における割増賃金率の記載の有無を確認し、記載がない場合は整備を行いましょう。