

# 【ビジストNews！】

4月は入学、就職、転勤等、新生活が始まる季節です。  
夢と希望に満ち溢れているこの時期、心も新たに頑張っていきたいと思います。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル  
TEL：06-6210-5635 / FAX：06-6210-5638



# 厚生労働省より示された 労働時間を適正に把握するための ガイドライン

過重労働対策への関心が高まっていますが、そのもっとも基本となるのが労働時間の適正把握です。平成29年1月20日には厚生労働省より「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」（以下、「新ガイドライン」という）が公開されました。今後、このガイドラインに基づき、労働基準監督署の監督指導等が行われることとなります。そこで、以下では新ガイドラインで注目すべき点を押えておきましょう。



## 1.新ガイドラインが出された背景

新ガイドラインは平成13年4月6日に出された通達「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について」

（以下、「旧通達」という）を改定する形でまとめられています。今回の新ガイドラインが出された背景には、企業に対して改めて労働時間の管理をする責務があることを明らかにしたいというものがあります。

## 2.企業に求められる対応

新ガイドラインの大部分は旧通達の内容が維持されていますが、労働時間の把握方法については、より突っ込んだ内容が盛り込まれています。

### ①原則的な方法

- ・使用者が、自ら現認することにより確認して適正に記録すること
- ・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、適正に記録すること

新ガイドラインでは、「パソコンの使用時間の記録」、つまり、いわゆるアクセスログ

が追加されており、これも客観的な記録となることが示されています。

### ②自己申告制の場合

やむを得ず自己申告制により労働時間の把握を行う場合には、実際に労働時間管理を行う上長に対して、この新ガイドラインの内容を説明することが求められています。これは今回、労働時間の適正な自己申告を担保するために、新しく追加された内容です。

この他に、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を確認し、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が求められています。最近では、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が存在していることが多くありますが、そのような場合で、自己申告により把握した労働時間と、これらのデータで把握できる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、実態調査を行い、所要の労働時間の補正をすることとしています。

現在、36協定に上限時間を設けるといった検討も政府で行われており、企業はより一層の過重労働対策が求められています。この新ガイドラインの内容を理解し、労働時間の取扱いや労働時間の把握について問題となるようなことがないかを、見直しておきましょう。



## 雇止めの際に、予告が必要な 有期契約労働者の範囲

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。



社労士

当社では3月末にパート従業員の契約更新を行っているのですが、昨日までに契約更新の面談を実施し、4月以降の労働条件通知書を交付して一段落しました。今後、無期転換も始まりますので、勤務態度に問題がある者等に対して指導も行いました。



総務部長

一人ひとり面談を行い、しっかり指導をされているんですね。

はい。そこで質問があるのですが、今後、契約更新を行わず、雇止めをするようなケースが出てきた場合、会社としてどのような対応が必要になるのでしょうか？



貴社のパート従業員のように期間の定めのある者の契約更新等に関しては、厚生労働省より「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が出されています。その中で、雇止めの予告として、契約更新をしない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければならないと示しています。ただし、この予告の対象は、雇用契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている者に限られています。



なるほど。例えば満了する日が3月31日であれば、少なくとも3月1日には予告が必要だということですね。



そうなりますね。基準では30日前までとされていますが、雇止めの予告を受ける従業員のことを考えると、多少早めに雇止めの予告をすることが望まれますね。

確かにそうですね。今後、契約更新を行う中で、勤務態度に問題があり改善の見込みがないような従業員については、面談および労働条件通知書を交付する時点で、これから結ぶ雇用契約を最後として、次の契約更新をしないという対応を考えています。このような従業員に対しても30日前までの雇止めの予告が必要なのでしょうか？



そのような場合は、改めて雇止めの予告を行う必要はありません。雇用契約を締結する段階から、契約更新をしない旨が明示されている場合は、雇止めの予告の対象外となっています。

あらかじめ雇止めをする旨が明示していれば不要ということですね。今後の運用の参考にします。ありがとうございました。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 有期労働契約を更新しない場合、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。
2. この予告の対象は、有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている者に限られ、あらかじめ当該契約を更新しない旨が明示されている者を除く。





# 協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率の見直し

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、毎年3月分（4月納付分）から見直しが行われることになっています。健康保険料率については各都道府県によって、引上げ・引下げ・据え置きとなり、介護保険料率は引上げ（全国一律）となりました。料率を確認し、徴収のタイミングの間違いや料率の変更漏れがないようにしましょう。



## 1.平成29年3月分からの協会けんぽの健康保険料率

協会けんぽの保険料率は、平成21年9月より、全国一律の保険料率から、各都道府県支部別の保険料率に変更されています。平成29年3月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなりました。

全都道府県のうち、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.47%、もっとも低い保険料率は新潟県の9.69%となっており、佐賀県と新潟県の保険料は0.78%の開きがあります。これらは都道府県の格差が大きくなり過ぎないように、緩和措置が行われた上での保険料率となっていますが、平成29年度からその緩和措置が緩くなったため、これまでよりもさらに格差が広がっています。

## 2.引上げとなった介護保険料率

介護保険の保険料率は毎年見直しが行われますが、平成29年3月分からは、全国一律で1.58%から1.65%への引上げとなりました。

## 3.任意継続被保険者の標準報酬月額

健康保険の資格を喪失した後も、手続きをすることでこれまで加入していた健康保険に任意で継続加入することができる制度があります（任意継続被保険者）。任意継続被保険者は、①資格を喪失したときの標準報酬月額、②前年（1月から3月までの標準報酬月額については、前々年）の9月30日時点におけるすべての協会けんぽの被保険者の標準報酬月額の平均額、のいずれか少ない額が標準報酬月額となります。この②の額について、平成29年度は28万円となることが決定しました。

平成29年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.22%	東京都	9.91%	滋賀県	9.92%	香川県	10.24%
青森県	9.96%	神奈川県	9.93%	京都府	9.99%	愛媛県	10.11%
岩手県	9.82%	新潟県	9.69%	大阪府	10.13%	高知県	10.18%
宮城県	9.97%	富山県	9.80%	兵庫県	10.06%	福岡県	10.19%
秋田県	10.16%	石川県	10.02%	奈良県	10.00%	佐賀県	10.47%
山形県	9.99%	福井県	9.99%	和歌山県	10.06%	長崎県	10.22%
福島県	9.85%	山梨県	10.04%	鳥取県	9.99%	熊本県	10.14%
茨城県	9.89%	長野県	9.76%	島根県	10.10%	大分県	10.17%
栃木県	9.94%	岐阜県	9.95%	岡山県	10.15%	宮崎県	9.97%
群馬県	9.93%	静岡県	9.81%	広島県	10.04%	鹿児島県	10.13%
埼玉県	9.87%	愛知県	9.92%	山口県	10.11%	沖縄県	9.95%
千葉県	9.89%	三重県	9.92%	徳島県	10.18%		