

人材開発協会 会報

第 30 号

経営労務情報

平成 30 年 8 月 27 日

8月といえば、夏祭りの季節ですね。各地でいろいろなお祭りが開催されますが、楽しみにされている方も多いのではないのでしょうか。

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



発行人：人材開発協会
理事長 湯瀬正博

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル
TEL 03-6380-8530 / FAX 03-5215-1734

無期転換ルールが今年の4月より動き出しております

今年4月の法施行で契約社員として、5年経過した有期契約労働者に対して無期転換申込権が発生しましたが、無期転換申し込みがどの程度されたか気になるところです。

連合の調査よりすると、無期転換申込権が発生した対象者の73.1%が未だ無期転換申込権を行使していないという状況であるようです。

対象者が無期転換ルールを知っていたか否かの調査は、以下のようになっています。

- | | |
|------------------------------------|------------------|
| ●ルールの内容まで知っていた。 | 31.7% (昨年 15.9%) |
| ●ルールができたことは知っているが、
内容までは知らなかった。 | 37.0% (昨年 32.9%) |
| ●ルールができたことを知らなかった。 | 31.3% (昨年 51.2%) |

認知度は上がってきている中で無期転換を申し込んだ26.9%、無期転換を申し込んでいない73.1%という調査結果が出ています。

労働界としては思ったほど申し込みが少なかったという印象のようです。

しかし始まったばかりの施策なので、様子見ということも考えられます。今後、申し込みが増えてくることは十分考えられます。

また人手不足のなか、より良い条件で転職するという考えがあつての選択かもしれません。



6月末に成立した 働き方改革関連法とは

平成30年の通常国会において最重要法案として位置づけられた、働き方改革関連法が遂に成立しました。今回の改正では、時間外労働の上限規制など、企業の労務管理に大きなインパクトを与える内容が含まれています。そこで、改正法の施行スケジュールと企業に求められる取組みを確認しておきましょう。



1.働き方改革関連法とは

今回成立した働き方改革関連法は、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法など8つの法律を一つにまとめた法律の総称です。この中から主要な実施項目と施行日のスケジュールをまとめると、下表のとおりとなります。

中小企業においては、一部の改正内容の施行日が大企業よりも1年遅れとなるものがあることから、まずは施行日を確認し、対応を検討しましょう。

2.実務に影響を及ぼす改正内容

今回の改正内容のうち、実務で特に影響が大きいとされるものに、「時間外労働の上限規制の導入」があります。これに関して、次の3つの改正が実施されます。

- ①時間外労働の上限については、月45時間、年360時間（1年単位の变形労働時間制の場合、月42時間、年320時間）の限度時間以内とする（現在の告示事項を法律上の義務とする）。
- ②特別条項を締結する場合においても、上回ることができない年間の時間外労働時間を1年720時間とする。
- ③②の1年720時間以内において、時間外労働時間を単月では100時間未満、2～6ヶ月平均では80時間以内（いずれも法定休日労働を含む）とする。

これにより、1年のうち、少なくとも6ヶ月については時間外労働を月45時間以内に収めなければ直ちに法律違反となります。そのため、慢性的に時間外労働が月45時間を超えている場合は、時間外労働の削減に向けた取組みをスタートさせましょう。

表 主要な実施項目と施行日のスケジュール

実施項目		2019/4	2020/4	2021/4	2022/4	2023/4	2024/4
時間外労働の上限規制の導入	大企業	●	→	→	→	→	→
	中小企業		●	→	→	→	→
年次有給休暇5日の取得義務化	共通	●	→	→	→	→	→
フレックスタイム制度の見直し	共通	●	→	→	→	→	→
高度プロフェッショナル制度の創設	共通	●	→	→	→	→	→
医師面接制度の見直し／労働時間の把握強化	共通	●	→	→	→	→	→
月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ	中小企業					●	→
上限規制の適用猶予／除外の事業・業務見直し	共通						●
勤務間インターバル制度の導入（努力義務）	共通	●	→	→	→	→	→
同一労働同一賃金への対応	大企業		●	→	→	→	→
	中小企業			●	→	→	→

その他、「年次有給休暇（年休）5日の取得義務化」については、付与日から1年の間に最低5日の年休を取得することが求められます。従業員の中には年休を1日も取得しない人や取得できない人がいる企業も見られることから、まずは年休を取得しやすい雰囲気をつくる、会社で計画的付与を実施するなど、取得に向けた環境づくりが求められます。



派遣社員を受け入れている 企業で確認をしたい 派遣期間制限に伴う延長手続き

改正労働者派遣法の施行から、平成30年9月30日で3年が経過します。これにより、派遣労働者の受入期間の期限を迎えるケースが発生し、3年を超えて派遣労働者を受け入れるときには延長のための手続きを行う必要があります。そこで今回は、派遣労働者の受入期間の制限（以下、「派遣の期間制限」という）の仕組みと、延長手続きを確認しましょう。



1. 派遣の期間制限の仕組みとは

改正労働者派遣法が施行される前は、派遣業務には原則1年、最長3年という期間制限が設定されていましたが、通訳や事務用機器操作など政令で定める26業務には、派遣期間に制限がありませんでした。改正労働者派遣法の施行によりこの仕組みが見直され、施行日である平成27年9月30日以降に締結・更新した労働者派遣契約では業務の内容に関わらず、原則として3年を超えて派遣労働者を受け入れることができないという、以下の2つの派遣の期間制限が設けられました。

① 派遣先事業所単位での期間制限

同一の派遣先の事業所で平成27年9月30日以降、最初に派遣労働者を受け入れた日から3年を超えて派遣労働者を受け入れることができない。

② 派遣労働者個人単位の期間制限

平成27年9月30日以降に開始した労働者派遣契約は、同一の派遣労働者を同一の組織単位

（いわゆる「課」など）で3年を超えて受け入れることができない。

※派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者、60歳以上の派遣労働者等は①、②の対象外です。

2. 派遣期間の延長の手続きと効果

1のとおり、原則3年という派遣の期間制限が設けられ、このうち①の派遣先事業所単位での期間制限では、派遣の期間制限に抵触する日の1ヶ月前までの間に、派遣先が派遣労働者を受け入れている事業所で、過半数労働組合または過半数代表者（以下、「過半数労働組合等」という）に派遣可能期間の延長に関する意見を聴取することで、3年を超えて同じ事業所で派遣労働者を受け入れることが認められます。これは派遣労働者の利用は臨時的・一時的なもので、その利用は3年以内を原則とし、この3年を延長するためには、労使の判断に委ねるという考えが背景にあります。

意見聴取を行った後には、書面に過半数労働組合等の名称（氏名）、意見を聴取した日や意見の内容などを記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存しておく必要があります。併せてこの内容を従業員に周知しなければなりません。まずは派遣の期間制限に抵触する日を確認し、意見を聴取する準備を進めましょう。



高まるクラウドサービス 利用企業の割合



業務の効率化や人材不足への対応などのために、クラウドコンピューティングサービス（以下、クラウドサービス）を利用する企業が増えています。ここでは、今年5月に発表された調査結果※などから、100～299人規模企業のクラウドサービスの利用状況をみていきます。

利用割合が初めて50%超に

上記調査結果によると、平成29年のクラウドサービスの利用割合は50.6%でした。この調査で50%を超えたのは初めてのことです。

主なクラウドサービスの種類別利用割合を、26年の結果と比べると表1のとおりです。

【表1】サービスの種類別利用割合（%）

	26年	29年
ファイル保管・データ共有	48.9	50.9
サーバー利用	38.1	45.6
電子メール	39.7	44.1
データバックアップ	23.4	35.3
社内情報共有・ポータル	29.8	35.0
スケジュール共有	28.8	32.6
給与、財務会計、人事	18.8	29.2
営業支援	11.1	12.4

総務省「通信利用動向調査」より作成

29年の利用割合が最も高いのはファイル保管・データ共有で、50.9%となりました。26年と比較すると、データバックアップと給与、財務会計、人事の利用割合が10ポイント以上増加しています。間接業務での利用割合が高まっていることがわかります。

80%以上が効果ありと回答

次にクラウドサービスの効果についてまとめると、表2のとおりです。非常に効果があった、ある程度効果があった割合をあわせると、80%を超えています。

【表2】クラウドサービスの効果（%）

非常に効果があった	29.9
ある程度効果があった	52.3
あまり効果がなかった	1.0
マイナスの効果であった	0.3
効果はよく分からない	12.7
無回答	3.8

総務省「平成29年通信利用動向調査」より作成

クラウドサービスのメリット

中小企業庁の2018年版中小企業白書によると、クラウドサービスには次の4つの利点があるとされ、コスト負担以外に技術者の駐在が不要になる点が大きいとしています。

- ・サーバー等の設備を自ら保有することが不要。技術者の常駐も不要。
- ・初期導入コストが低い。
- ・データ連携によっては、予約情報から売上データを生成でき、日々の決算が可能に。
- ・企業間連携のツールとしては、クラウドサービスの方がやりやすい。

資金や人材不足に悩む中小企業にとって、導入のハードルは高くないといえます。まだ利用していない企業は、導入を検討してはいるかがでしょうか。

※総務省「平成29年通信利用動向調査」

全国の常用雇用者数100人以上の企業を対象に約7,300企業を抽出して行われ、30年5月に発表された調査です。有効回収率は53.3%です。クラウドコンピューティングサービスとは、ネットワーク上に存在するコンピュータ資源を、インターネット等のブロードバンド回線を経由して、利用者が「必要な時に、必要な量だけ」、役務（サービス）として使用できる技術です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>



台風シーズンです。防災や安全対策の見直しを図るとともに、納期遅れ等のトラブルに備えた整備（取引先への連絡手段、代替手段など）もおきましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	土	仏滅	
2	日	大安	
3	月	赤口	
4	火	先勝	
5	水	友引	
6	木	先負	
7	金	仏滅	
8	土	大安	白露
9	日	赤口	
10	月	友引	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（8月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	火	先負	
12	水	仏滅	
13	木	大安	
14	金	赤口	
15	土	先勝	
16	日	友引	●新卒高校生の採用選考・内定開始
17	月	先負	敬老の日
18	火	仏滅	
19	水	大安	
20	木	赤口	
21	金	先勝	●秋の全国交通安全運動（～30日まで）
22	土	友引	
23	日	先負	秋分 秋分の日
24	月	仏滅	振替休日
25	火	大安	
26	水	赤口	
27	木	先勝	
28	金	友引	
29	土	先負	
30	日	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払（8月分）（10月1日期限）