



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <http://aisr.or.jp>

間もなく令和！ 人事労務・給与担当者が確認しておくべきこと

◆官庁のシステムは5月7日までに対応完了予定

政府は、3月14日の改元に向けた関係省庁連絡会議で、年金、雇用保険、納税等の改元に伴う作業を5月7日までに終え、国民生活に影響は出ない見通しになったと確認しました。

さらに4月2日、行政手続文書に改元日以降の年号が「平成」と書かれていても有効として受理することを閣議決定しました。

◆日本年金機構における対応

4月1日掲載の「改元に関するお知らせ」によると、通知書等が「平成」で表記されていても有効として取り扱われ、旧様式による届出も可能です。

ねんきんネットは連休中の一部期間でサービス停止予定です(停止期間未公表)。

◆源泉所得税の納付書の記載のしかた

年度欄が平成の納付書を使用する場合も、平成31年4月1日～令和2年3月末日までの間に納付する場合、年度欄には「31」と記載し、補正は不要です。

給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書(納付書)以外の納付書も同様です。

法整備も間近！企業のパワハラの実態は？

◆パワハラ法整備へ

パワハラ防止は、働き方改革の施策においても喫緊の課題として示され、今国

会でも、パワハラに関する法整備を含めた改正案が議題に上がっています。

◆ミドルの8割以上がパワハラを受けたことがある

エン・ジャパン株式会社が、転職サイト『ミドルの転職』上で35歳以上のユーザーを対象に実施した「パワーハラスメント」に関するアンケートによると、「パワハラを受けたことがある」との回答が8割にも上っているそうです。

◆「精神的な攻撃」、「被害を受けた相手は同性・年上の社員」が最多



同調査では、パワハラ被害の内容としては、「精神的な攻撃(公の場での叱責、侮辱、脅迫)」(66%)が最多となっており、次いで「過大な要求(不要・不可能な業務の強制、仕事の妨害)」、「人間関係からの切り離し(隔離、無視、仲間はずれ)」が続いています。また、被害を受けた相手として最も多かったのは「同性・年上の社員」(75%)です。

◆より一層求められる企業対策

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントが、企業・団体の担当者にハラスメントに対する取組みについて実施した調査によると、パワハラにおける対策を「実施している」との回答は全体の8割弱となっています。しかし、企業規模別の差は大きく、50人未満の企業についていえば、7割近くが「実施していない」と答えています。

出退勤時に打刻しない勤怠管理の最新動向

◆PCの起動・終了ログなどから労働時間を予測する勤怠管理のクラウドサービス

ソフトウェア開発の株式会社ソニックガーデンは4月1日、自社が提供する月額制の“打刻レス”勤怠管理ツール「ラクロー」が、労働基準法の「賃金台帳への労働時間記載」（同法108条および施行規則54条）と、改正労働安全衛生法の「労働時間の状況把握」（同法66条の8の3）に適合している旨、厚生労働省に確認がとれたとするプレスリリースを公表しました。

ラクローは、PCの起動・終了ログ、カレンダーの予定時刻、メールの送信時刻などから労働時間を予測する、勤怠管理のクラウドサービスです。従来の勤怠管理と違い、従業員による「打刻」や「時刻入力」のプロセスがないのが大きな特徴となっています。同社は、4月からいよいよ施行された働き方改革関連法にともない、ユーザーから「法が求める労働時間管理にラクローが対応しているのか」という質問が相次いでいることへの対応としています。

◆勤怠管理（打刻）と「適正把握ガイドライン」の関係

労働時間管理における重要な指針として、平成29年1月策定の「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「適正把握ガイドライン」）があります。これにおいて、国は使用者に対し、「労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること」を求めており、その方法は労働者の「自己申告」ではなく、「客観的な記録」（タイムカード、ICカードによる入退室ログ、PCの使用時間の記録等）に基づくことを原則とするものとしています。やむを得ず「自己申告」による場合は、自己申告による時間と、入退場記録やPC使用時間記録を基にした

時間に乖離が生じているときに、実態調査と補正をすること等をしなければなりません。

「国民年金保険料の産前産後期間の免除制度」が始まりました

◆制度の概要

4月から国民年金第1号被保険者の産前産後期間（出産予定日または出産日が属する月の前月から4カ月間）の保険料が免除される制度が施行されました。これまで、厚生年金加入者には産前産後期間の保険料免除が認められていましたが、次世代育成支援のため、自営業等の国民年金第1号被保険者も免除されることになりました。平成31年2月1日以降に妊娠85日（4カ月）以上の出産（死産、流産、早産も含む）をした人が保険料免除の対象となります。

多胎妊娠の場合は、出産予定日または出産日が属する月の3カ月前から6カ月間の保険料が免除となります。

求人時に「受動喫煙防止策」の明示義務

◆法令改正

厚生労働省は、職業安定法施行規則を改正し、企業に対して、どのような受動喫煙対策を講じているかについて、募集や求人申込みの際に明示する義務を課すこととしました。禁煙場所が「敷地内」なのか「屋内」なのかどうかや、喫煙室の有無などについて明記することを想定しているとのことです。



昨年成立した改正健康増進法（多くの人が集まる建物内を罰則付きで原則禁煙とする）が全面施行される2020年4月から適用されます。求人時には賃金や労働時間などの労働条件のほかに、受動喫煙対策も明示しなければならないこととなります。