



発行所 小柳人事労務サポート
〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9
TEL: 045-342-8378
FAX: 045-489-9065
E-Mail: info@jr-support.com
HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援
労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、給付関係など諸手続、就業規則など諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務

1ヶ月単位の変形労働時間制

変形労働時間制とは、使用者が労働時間を弾力的に運用できる制度です。労働基準法では、法定労働時間は、1日8時間、週40時間（特例44時間）と決められています。しかし、変形労働時間制を採用すると、一定期間における所定労働時間が法定労働時間の総枠の範囲内であれば、労働者を特定の週・日に法定労働時間を超えて働かせることができることになります。一定期間には、1ヶ月単位、1年単位、1週間単位がありますが、今回は、1ヶ月単位の変形労働時間制についてご紹介します。1ヶ月単位の変形労働時間制を採用する要件は、①労使協定又は就業規則その他これに準じるものにより定める、②1ヶ月以内の期間とする、③変形期間の1週間平均の労働時間が法定労働時間（40時間又は44時間）を超えない範囲内において、変形期間における各日・各週の労働時間（所定労働時間）をすべて特定する、こと

です。例えば、月末付近に業務が集中して労働時間が長くなってしまいうる経理業務など、1ヶ月以内の期間において業務に繁閑の差が固定的にあるような場合には、採用を考えても良いかと思います。1ヶ月単位の変形労働時間制にすると、基本的には、法定労働時間の総枠の範囲内（暦日31日の場合、177.1時間）であれば、時間外労働の問題は生じません。ただし、あらかじめ定めた各日・各週の所定労働時間を超えた場合には、時間外労働となります。例えば、所定労働時間を10時間と定めた日の場合、10時間までは時間外労働にはならず、10時間を超えた場合に時間外労働になります。採用する場合には、①変形期間の長さ（1ヶ月以内）とその起算日、②対象労働者の範囲、③変形期間における各日・各週の労働時間、④労使協定の有効期間（労使協定で定める場合）、を定める必要があります。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 就業規則の改正にあたって従業員代表の意見を聞いておらず、また、改正後の就業規則も労働基準監督署に届け出ていませんでした。周知だけはしていましたが、これらの点を従業員から指摘されて困っています。改正前の就業規則が適用されることになるのでしょうか。

A. 労働基準監督署への届出及び従業員代表への意見聴取の手続きをしていなかったとしても、実質的に周知がなされていれば、労働契約を規律する効力は発生するため、周知のときから改正後の就業規則が適用されると考えてよいでしょう。

会社は、常時10人以上の従業員を使用する場合には、就業規則を作成しなければなりません。また、就業規則の作成・変更にあたっては、従業員代表からの意見聴取義務、所轄労働基準監督署への届出義務、従業員への周知義務があります（労基法89条、90条、106条）。まず、労働基準監督署への届出義務について、これを怠れば、罰則の対象になりますが、労働契約を規律する効力との関係では、実質的周知のみが効力発生要件と考えられています。実質的周知とは、従業員が就業規則の内容を知り得る状態に置くことをいいます。具体的には、社内のイントラネットにアップしたり、事業所内に掲示したりする方法をとります。就業規則のある場所が分からない、自由に閲覧できない状態にあるなどの場合には、周知されたとは言いがたいので、改善が必要です。次に従業員代表の意見聴取義務についてですが、就業規則の効力要件ではなく、文字通り意見を聴取すればよいのであって、同意まで必要はありません。もっとも就業規則の変更により、労働条件を不利益に変更する場合等には、変更に伴う手続き的プロセス（協議の有無、内容等）が、合理性判断にあたっての重要なポイントとなりますので、その点からの注意が必要です。（参考文献：ビジネスガイド2017.03）

助成金情報

職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）

職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）は、労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

本助成金でいう「勤務間インターバル」とは、休憩時間数を問わず、就業規則等において「終業から次の始業までの休憩時間を確保することを定めているもの」を指します。

助成の対象となるには、休憩時間数が「9時間以上11時間未満」又は「11時間以上」の勤務間インターバルを導入するために、支給対象となる取組のいずれか1つ以上を実施することが必要です。対象となる取組としては、○労務管理担当者に対する研修、○労働者に対する研修、周知・啓発、○外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング、○就業規則・労使協定等の作成・変更（時間外・休日労働に関する規定の整備など）、○労務管理用ソフトウェアの導入・更新 ○労務管理用機器の導入・更新、○その他の勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新があります。このような取組の実施に要した経費の一部が助成されます。対象となる経費は、事業の実施に要した経費のうち、謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費及び委託費を助成対象の経費とし、その合計額に補助率（3/4）を乗じた額が助成されます。上限額については、インターバル制度を新規に導入する場合には、休憩時間数「9時間以上11時間未満」の場合は40万円、休憩時間数「11時間以上」の場合は50万円です。

事前に、各県の労働局に事業実施承認申請書を提出して、承認決定を受けてから取組を実施する必要があります。従業員の健康を考えて、このような制度を導入するのも良いですね。

諸手続 健康保険・介護保険料率の変更

協会けんぽでは、平成29年3月分（4月納付分）から、健康保険・介護保険の保険料率に変更になります。神奈川県では、健康保険料率が9.93%、介護保険料率が1.65%になります（いずれも労使折半）。当月控除している会社は、3月支給給与から、翌月控除している会社は、4月支給給与から、保険料が変更になりますので、給与計算の際には、ご注意ください。

また、平成29年4月から、雇用保険料も変更になる予定です。被保険者負担率は、一般の事業 3/1000、農林水産・清酒製造の事業 4/1000、建設の事業 4/1000 と、少し下がる予定です。

●Topix● 残業上限の設定

政府の働き方改革実現会議で、残業時間の上限を月平均60時間とする、新たな規制案が示されました。時間外労働の基準を定めた規制枠組みの抜本的な見直しとなり、早ければ2019年度の施行になりそうです。

現状、36協定の時間外労働の限度基準（厚生労働大臣告示）は、月45時間以内、かつ、年360時間以内となっています。しかし、臨時的な特別の事情がある場合として、特別条項を締結すれば、上限なく時間外労働が可能になっています。長時間労働が大きな社会問題になっていることを踏まえて、この内容が見直されます。

改正の方向性としては、「原則として、36協定により、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を月45時間、かつ年360時間とする。この上限は、法律に明記し、上限を上回る時間外労働をさせた場合には、特例の場合を除いて罰則を課す。特例は、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、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（月平均60時間）とする」となっています。繁忙期の上限について、月100時間又は2~6ヶ月平均で80時間での設定が検討されています。また、現在、業務の特性から限度基準の対象外となっている建設業や自動車運転業務などにも、一定の猶予期間を設けて規制が適用される可能性があります。

人手不足感が高まるなかで、時間外労働を抑えるのは、即時にできるものでもなく、困難も伴うかと思います。事業や業務の抜本的な見直しや生産性向上の仕組みづくり、機器・設備の導入など、今、出来ることからでも、徐々に対策を進めておいたほうがよいでしょう。

編集後記

先日、子供の2分の1成人式という学校行事に参加してきました。一人ずつ発表の機会があり、娘は、「インフルエンザにかかって何も食べられなかったときに、リンゴをすりおろして食べさせてくれてありがとう」と感謝の気持ちを発表してくれたのですが。。。確かに、少し前に3年ぶりにインフルエンザにかかって、そんなことがあったのですが、10年もの月日がある中で、ピンポイント過ぎないかと、ちょっと突っ込んでしまいたくなりました。一方で、もう基本的には身の回りのことは何でも一人で出来るようになっていて、何かを手助けするようなコミュニケーションは久しくやっていなかったの、印象に残ったのかなとも思いました。「自分のことは自分でやる！」と、普段はなかなか構ってやれませんが、たまには、ちょっと手を貸すようなコミュニケーションがあっても、まだいい年齢なのかなと思った次第です。仕事も、育児も、同じで、終わりなく日々学ぶことばかりですね。