



中小建設業・トラック貨物運送業 残業代トラブルで大きなリスク

働き方改革法案の柱である『労働時間の罰則付き上限規制』について、人手不足を理由に建設業、運送業への適用が5年間猶予されましたが、これで安心はできません。いまだに中小建設業・トラック貨物運送業の中には、労働基準法に無知なため残業代請求で大きなリスクを抱えているところがあります。

先日、ある貨物運送会社の社長に残業代請求トラブルについて説明をした際、その会社の賃金台帳・出勤簿を見て驚きました。出勤簿を見ると一人当たり少なくとも月80時間の残業をしているにも関わらず、賃金台帳に残業代がないのです。2年遡って残業代を支払うことになったら一人当たり数百万円、従業員15人で数千万円の未払い残業代請求のリスクを抱えていることとなります。就業規則もありますが、残業代の計算については何も触れていません。労使関係がうまくいっている今のうちに就業規則を変更することを提案してきました。

また、千葉市内にある建設業者から相談を受けました。東京の現場で9時から5時半まで仕事をさせるため、会社に7時に集合して会社の自動車で東京の現場に行っています。1日の実働時間は8時間以内に収まっているため、今まで残業代は支払っておらず、これまでトラブルもありませんでした。ところが、会社に集合して東京の現場まで行く時間は労働時間ではないのか？という意見が出てきたというのです。労働法関係の研修会で元労働基準監督署の職員である講師に聞いたところ「会社に来てからの時間は労働時間になる」という返事でした。これを労働時間として残業代を請求するとかなり莫大な未払い残業代があることとなります。広がる労働時間の定義に対応すべく、就業規則の見直しが急務です。

注意 平成30年4月1日～障害者の法定雇用率が引き上げに！

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。（「障害者雇用率制度」）

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に「精神障害者」が加わり、法定雇用率が以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

また今回の法定雇用率の変更に伴い、**従業員45.5人以上**（現行は50人以上）の民間企業の事業主に、**障害者を雇用する義務**が発生します。

平成 30 年 4 月！無期転換ルール、始まります！

「**無期転換ルール**」とは、**有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えたとき、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール**です。通算 5 年のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始(更新)した有期労働契約が対象です。そのため、平成 30 年 4 月より、無期労働契約への申込権が本格的に発生します。

無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。**無期転換後、賃金や定年等について、新たな問題が発生します。放置しておくとならば新たな労使トラブルが発生します。そのため、早急に就業規則の改定が必須です。**就業規則の作成・改訂は、当事務所にご相談ください！

日本年金機構、マイナンバーの届出・申請を開始！

平成 30 年 3 月 5 日からマイナンバー(個人番号)による届出・申請が開始され、これまで基礎年金番号を記載して届出していた届出書には、今後マイナンバーを記載して届出することになったため、日本年金機構に提出する様式が変更となりました。しばらくは、従前の様式でも受理していただけるようですが、当事務所から提出する書類も順次新書式に移行する予定です。顧問先事業主様におかれましては、今後社会保険手続のご依頼をいただく際は、マイナンバーをご連絡ください。

平成 30 年度以降、キャリアアップ助成金が拡充される予定です！

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。そのうち 4 つのコースについて、拡充や整理統合などのコースについて、内容変更を行う予定です。

※平成 30 年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、あくまで予定です。

1. 正社員化コース

(有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成)

《**拡充**》1 年度 1 事業所あたりの支給申請上限人数：15 人から **20 人**に拡充

《**支給要件追加**》

- ①正規雇用等へ転換した際に転換前 6 ヶ月と転換後の 6 ヶ月の賃金を比較して、
5%以上増額していること
- ②有期契約労働者からの転換の場合、事業主で雇用されていた期間が 3 年以下に限ること

2. 人材育成コース

(有期契約労働者等に、一般職業訓練または有期実習型訓練を実施した場合に助成)

《**整理統合**》人材育成コース→人材開発支援助成金に統合

3. 賃金規定等共通化コース

(有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定、適用した場合に助成)

《**新規**》共通化した対象労働者（2 人目以降）について、上限 20 人までに適用

①中小企業・・・対象労働者 1 人あたり 20,000 円 【24,000 円】

②中小企業以外・・・対象労働者 1 人あたり 15,000 円 【18,000 円】

※【 】内は生産性要件を満たした場合の額、4 のコースも同じ

4. 諸手当制度共通化コース

(有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新設し適用した場合に助成)

《**新規**》

- ①人数に応じた加算措置・・・共通化した対象労働者 2 人目以降、上限 20 人までに適用
中小企業・・・15,000 円 【18,000 円】
中小企業以外・・・12,000 円 【14,000 円】
- ②諸手当の数に応じた加算措置・・・同時に共通化した諸手当（2 目以降）に適用
中小企業・・・160,000 円 【192,000 円】
中小企業以外・・・120,000 円 【144,000 円】