

# NEWS LETTER

急速なIT化は、法制度や社会システムと摩擦を惹き起こし、様々な軋み音が生じていますが、それを構築して来たヒトの動態にも顕著な変化が生まれています。そして更には法制度、社会システム自体にも経年劣化やたるみ・歪みが発生し、経験則が通用しない場面が増え、一部ではルールや規範のタガが外れそうな状態さえ見受けられる有様に。最早「右へ倣え」という横並びの集団的志向では、迫りくる時代変化の荒波には抗えず、何れ「業界」という一セクション、一利益共有集団を表す包括的表現も死語になるかもしれません。同業者の波間から、頭一つでも抜け出た者が全てを制する事になりそうな気配です。

4

2018



## パートが2箇所勤務する際の 労働時間に関する注意点

変更となった雇用上限期間の  
到来で退職する人の離職票に  
表示する離職理由  
マイナンバーの利用開始に伴い  
変更となった社会保険手続きの  
様式

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

# パートが2箇所勤務する際の 労働時間に関する注意点

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。

先日、パートタイマー（以下、「パート」という）から、当社で勤務をした後に、他社でも働きたいという相談を受けました。過重労働等の心配がないことから問題ないと考えていますが、何か注意すべき点がありますでしょうか？



総務部長

国としてはパートに限らず、正社員についても副業・兼業を認めていこうという考えがあり、先日、厚生労働省から「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が示されました。これに併せてホームページでQ&Aが公開されていますが、その中で押さえておきたい点が労働時間に関する取扱いになります。今回は2箇所勤務したときの労働時間に関する注意点についてお伝えします。



社労士

わかりました。ちなみに当社のパートは、1日6時間・週5日勤務です。



労働時間のカウントは人単位で考えることになっており、事業場（会社）が異なる場合であっても通算して取り扱うことになります。例えば、貴社で6時間、次の会社（A社）で3時間勤務をした場合、A社で法定労働時間の8時間を超えることになることから、A社が1時間分の割増賃金を支払う必要があります。一般的には、後から契約した会社の方で割増賃金を支払うことになります。



なるほど。法定労働時間を超える場合は、後から契約した会社の方で割増賃金の支払いが必要になるのですね。



ただ、これはあくまで一般的な考え方であり、貴社で6時間勤務のところを2時間残業してもらい、A社で3時間勤務をした場合には、貴社でもこの2時間の残業に対して割増賃金を支払う必要があります。



なぜ、そのようになるのですか？当社は先に労働契約を結んでおり、当社で働いた時間は1日の法定労働時間に収まっていますが。



これについては、2社を合算した所定労働時間が、既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に労働契約を結んでいた会社も含めて、それぞれの会社で割増賃金を支払う必要があるからです。様々な事例がQ&Aに載っていますので、一度確認してみると良いですね。



そうします。このような割増賃金の取扱いについて注意点があることから、従業員が2箇所での勤務を希望する場合、必ず会社に報告してもらうことが必要ですね。また具体的な話が出てきましたら、相談します。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 2箇所での勤務を行う場合、労働時間のカウントとしては人単位で行うことになり、2箇所を通算して法定労働時間を超える場合は割増賃金の支払いが必要である。
2. 従業員が2箇所勤務を行う場合、会社に必ず報告してもらうとともに、どのような事項を報告してもらうのか、社内でルールを検討しておくことが求められる。

※参考リンク 厚生労働省「副業・兼業」<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

# 変更となった雇用上限期間の到来で 退職する人の離職票の離職理由

雇用保険の離職証明書（離職票）には、会社が把握した離職理由を記載することになっています。平成30年4月1日から、改正労働契約法による無期転換ルールの適用が本格化することに伴い、無期転換申込権が発生する前に雇止めする事案が発生していることから、有期契約労働者の更新上限到来による離職票の離職理由に関する取扱いが変更となりました。

## 1. 有期契約労働者の離職理由

有期契約労働者が雇用契約期間の満了で退職する場合、離職票の離職理由は「労働契約期間満了によるもの」として扱われることになっており、1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数、直前の契約更新時に雇止め通知があったかなどを記入することになっています。ただし、採用のときにあらかじめ更新上限の期間が定められており、その上限で退職するときには「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」になります。

## 2. 取扱い変更の対象となる人

今回、離職理由の取扱い変更の対象となる人は、有期契約労働者で雇用契約期間の満了で退職した人のうち、更新上限が到来したことにより離職し、かつ次の①～③のいずれかに該当する場合です。

- ①採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された人、又は不更新条項が追加された人
- ②採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた人

- ③平成24年8月10日以後に締結された4年6ヶ月以上5年以下の契約更新上限が到来したことにより離職した人（※）

※定年後の再雇用に関し定められた雇用期限到来は除きます。また、平成24年8月10日前から同一事業所の有期雇用労働者に対して、4年6ヶ月以上5年以下の契約更新上限が設定されていた場合を除きます。

## 3. 離職票の記載方法

2. の①～③のいずれかに該当する場合には、離職票の「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」を選択したうえで、「労働契約期間満了による離職」の際に記入する項目である「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」に事実関係を記入することになります。さらに、「具体的事情記載欄（事業主用）」にも①～③の理由を記載します。

また、採用当初の雇用契約書と最終更新時の雇用契約書など、それぞれの事情が分かる書類を添付することも求められます。

なお、平成30年3月30日からは離職票の様式が変更になり、記入方法が整理される予定です。ただし、新しい様式は3月30日間際にならないと公開されない予定となっています。

一般的に、あらかじめ定められた雇用期限到来による離職の場合は一般受給資格者となりますが、今回の離職理由の取扱い変更により、特定受給資格者又は特定理由離職者へ受給資格が変更となり、給付日数が増えることがあります。離職票の離職理由の書き方に応じて受給資格が決定されるため、離職票作成には細心の注意を払う必要があります。

# マイナンバーの利用開始に伴い 変更となった社会保険手続きの様式

所得税等におけるマイナンバーの利用は平成28年1月から開始されましたが、日本年金機構における利用は一旦、延期されてきました。平成30年3月5日から日本年金機構における事業所の手続きについても、マイナンバーの利用が開始され、各種様式が大幅に変更されています。

## 1.変更となった様式

マイナンバーの利用開始に伴い、「基礎年金番号」欄が「個人番号または基礎年金番号」欄に変更されましたが、これ以外にも縦型、横型が混在していたり、大きさが統一されていなかったりしたものについて、主要なものがA4サイズの縦型に統一されました。更に、これまでは3枚複写となっていた「健康保険被扶養者（異動）届」および「国民年金第3号被保険者関係届」については、1枚の様式となりました。

## 2.統合された様式

今回、様式の変更のみが行われたものもありますが、2つの様式が1つに統合されたものもあります。例えば、従業員が70歳になったときには、これまで「厚生年金保険 被保険

者資格喪失届」および「厚生年金保険 70歳以上被用者該当届」の2枚を提出していましたが、3月5日からは2つの様式が「厚生年金保険 被保険者資格喪失届 厚生年金保険 70歳以上被用者該当届（70歳到達届）」という1枚の様式に統合されて提出できるようになっています。統合や変更が行われた主な様式は下表のとおりです。

## 3.その他の変更点

これらの様式の変更と共に、届出を行った後の決定通知書の様式やレイアウトが変更になっています。また、初めて年金制度に加入した従業員に発行されている年金手帳について、これまで決定通知書と併せて発送されていましたが、別に発送されることになっています。

### ■統合および変更となった主な様式

旧様式		新様式
・健保 厚年 被保険者資格取得届 ・厚年 70歳以上被用者該当届	→	・健保 厚年 被保険者資格取得届／厚年70歳以上被用者該当届
・健保 厚年 被保険者資格喪失届 ・厚年 70歳以上被用者不該当届	→	・健保 厚年 被保険者資格喪失届／厚年70歳以上被用者不該当届
・厚年 被保険者資格喪失届 ・厚年 70歳以上被用者該当届	→	・厚年 被保険者資格喪失届／厚年 70歳以上被用者該当届（70歳到達届）
・健保 被扶養者（異動）届 ・国民年金 第3号被保険者関係届	→	・健保 被扶養者（異動）届／国民年金 第3号被保険者関係届
・健保 厚年 産前産後休業取得者申出書 ・健保 厚年 産前産後休業取得者変更（終了）届	→	・健保 厚年 産前産後休業取得者申出書／変更（終了）届
・厚年 養育期間標準報酬月額特例申出書 ・厚年 養育期間標準報酬月額特例終了届	→	・厚年 養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届

※健保 = 健康保険 厚年 = 厚生年金保険

様式変更当初は、旧様式も利用できることになっていますが、日本年金機構では早めに新様式に切り替えることを勧めています。