

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職高齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 重点監督を実施する方針
裁量労働制の自主点検結果</p> <p>2 特集 新様式は2枚構成に
法改正で36協定はどうか？</p> <p>4 TOPICS
●ハローワークに苦情
「求人票の内容が実際と異なる」3,362件
●健康情報の取り扱いに新たなガイドライン
●パワハラ・セクハラ規程を作成する企業が急増
●争議の総件数は8年連続減少</p> | <p>6 働き方改革で、こう変わります！
年次有給休暇の時季指定義務</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
退社命令に応じない社員の残業は認めなくていい？</p> <p>8 ちょっと教えて！ 老齢年金
離婚しても夫の年金を分けてもらえる？</p> <p>8 労務ひとこと
安全で健全な高齢者の職場を</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

重点監督を実施する方針 裁量労働制の自主点検結果

厚生労働省は8月、裁量労働制の自主点検の結果をとりまとめ公表しました。これは裁量労働制を採用している事業所において、法令に従った運用がなされているかどうかを事業主みずから自主点検してもらったものです。

今回対象となったのは全国1万2,167事業場（企画業務型2,917事業場・専門業務型9,250事業場）で、このうち報告書を提出したのは1万793事業場でした。

自主点検項目のうち、問題が多く見られたのは右のようなものです。これらの結果をふまえて、報告書未提出の事業場や運用の改善が必要な事業場などに対して重点監督を実施する方針です。

自主点検で問題が多かったもの

<企画業務型> カッコ内は報告書提出事業場数 2,789 に対する割合

・個別の営業活動など、対象業務以外の業務に就かせている ・対象労働者の業務に対象業務以外の業務が含まれている	74 事業場 (2.7%)
・日常的に上司が具体的な指示をしたり、業務遂行の手段について指示する場合がある ・始業・終業時刻を定めており、それを遵守させる場合がある ・業務量が過大であったり、期日の設定が不適切	71 事業場 (2.5%)
・決議を周知していない、対象労働者のみに周知	56 事業場 (2.0%)

<専門業務型> カッコ内は報告書提出事業場数 8,004 に対する割合

・対象業務以外の業務に就かせている ・対象労働者の業務に対象業務以外の業務が含まれている	211 事業場 (2.6%)
・最長の者の労働時間の状況が相当程度長い	354 事業場 (4.4%)
・法定休日労働、深夜労働がある場合で 36協定（休日）が未締結、割増賃金が未払 法定休日労働時間・深夜労働時間を把握していない	335 事業場 (4.2%)
・健康・福祉確保措置が未実施、一部未実施	184 事業場 (2.3%)
・労使協定を周知していない、対象労働者のみに周知	389 事業場 (4.9%)

特集 新様式は2枚構成に

法改正で36協定はようになる？

法律が改正され、大企業は来年4月より、中小企業は2020年4月以降*時間外労働に上限規制が設けられます。これにともない「時間外・休日労働に関する協定」（36協定）の届出の様式（フォーム）が新しくなり、特別条項を定める場合は2枚構成になりました。改正後は新しいフォームに沿って36協定を届け出ることになります。上限規制のルールを理解した上で、会社の実情にあわせてこれまでよりも細かく記載する必要があります。時間外労働の新たな上限ルールの概要と、36協定に関する注意点を確認しましょう。

*業種や業務により一部適用除外があります。

改正後の残業の上限

時間外労働をさせるには36協定を労使で締結して労働基準監督署に届け出る必要があります。36協定に定めることができる時間外労働の上限は原則として「月45時間、年360時間まで」（一定の1年単位の変形労働時間制の場合は月42時間、年320時間まで）です。ここは基本的に現行と変わりません。

臨時的特別な場合は、36協定に「特別条項」として一定の事項を定め、年に6回（6ヵ月）までに限り原則の上限時間を超えることができます。

現行制度では臨時的特別な場合について、特別条項を締結する際に「何時間まで」という限度基準が定められていないため、実質的に無制限に働かせることができると批判されていました。今回の改正では、その臨時的特別な場合についても上の表のように限度基準が設けられました。

改正後の36協定は

改正後、36協定に定めることができる時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間。臨時的特別な場合は月100時間未満、年720時間が上限となります。100時間未満は休日労働も含めてカウントします。

残業の限度基準のルール

		現行制度	改正後
36協定	通常期（原則）	月45時間 年360時間	月45時間 年360時間
	臨時的特別な場合	時間は制限なし	①年720時間以内 ②月100時間未満（休日労働含む）
実労働	通常と臨時、いずれの場合でも	—	A. 月100時間未満（休日労働含む） B. 2～6ヵ月の平均が月80時間以内（休日労働含む）

なお、実労働についても上の表のような制限が新たに定められ、様式に確認欄も設けられました。

大きく変わった特別条項

特に大きく変わったのが、臨時的特別な場合の「特別条項」に関するものです。これまで特別条項については36協定の欄外に数行記載する程度でしたが、新しい36協定のフォームでは特別条項だけで1ページ設定されています。

特別条項に関するポイントを見ていきましょう。

◆臨時的特別な場合とは

まず、どういう場合に「臨時的特別な場合」として原則の月45時間・年360時間を超えて残業させることができるかという問題です。

これについては「通常予見すること

のできない業務量の大幅な増加等にもない臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」とされています。これを業務の種類ごとにできる限り具体的に定めなければなりません。

「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」などアバウトな書き方は恒常的な長時間労働を招くおそれがあり認められません。

◆原則の上限を超える場合の手続き

臨時的特別な場合として原則の上限を超えて残業をさせる必要が生じたときは、必ず労使で手続きを経てから残業させなければなりません。どのような手続きが必要かということについても36協定に定めておきます。

なお、この手続きは1ヵ月ごとに上限を超えて残業させる必要が生じるたびに必ずおこなわなければならない、所定の手続を経ることなく、限度時間

ハローワークに苦情 「求人票の内容が実際と異なる」3,362件

厚生労働省は8月3日、平成29年度の「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数」を公表しました。

賃金に関する申出が最多

平成29年度の申出等の件数は

8,507件で、前年度比8.5%減となり、3年連続で減少しました。

申出等を内容別に分類すると、「賃金に関すること」が2,336件(27%)と最も多く、「就業時間に関すること」が1,789件(21%)、「職種・仕事の内容に関すること」が1,255件(15%)と続いています。

要因別では、「求人

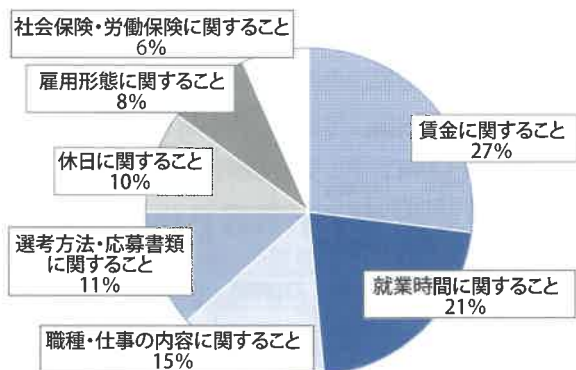
票の内容が実際と異なる」が3,362件と最も多く、次いで「求人者の説明不足」が2,070件となっています。

是正指導をおこなうことも

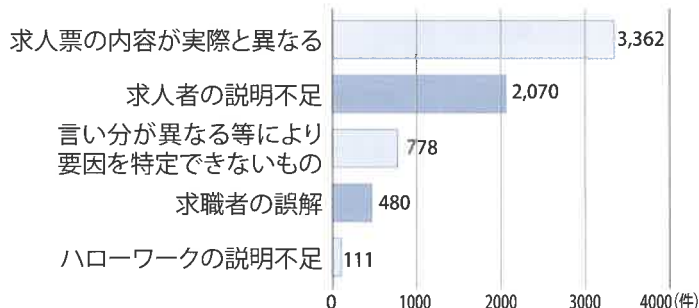
ハローワークでは、求人条件と実際の労働条件が異なるといった相談を受けた場合、事実確認をおこなっています。その結果、相違が確認された場合には是正指導がおこなわれます。

また、法違反のおそれなどがある場合には、紹介保留や求人を取り消しを実施しています。

申出の内容(主なもの)



申出の要因(主なもの)



健康情報の取り扱いに 新たなガイドライン

厚生労働省は9月7日、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を公表しました。

この指針は、「働き方改革関連法」の改正事項の1つとして、労働安全衛生法のなかで「労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない」とされたことから、策定されたものです。適用日は、2019年4月1日です。

* * * * *

健康診断などで収集する労働者の心

と体の健康情報は「機微な情報(センシティブ情報)」であるため、漏えいなどしないよう適正に取り扱われなければなりません。そこで指針では、事業者が取扱規程を作成することや運用などについて定めています。

取扱規程には、右の事項を定めるよう求めています。

規程の策定にあたっては、衛生委員会などを活用して労使で検討するべきとしていますが、衛生委員会の設置義務がない50人未満の労働者を使用す

る事業所では、労働者の意見を聴いた上で規程を策定すべきとしています。

取扱規程に定めるべき事項

- ① 情報を取り扱う目的と取扱方法
- ② 情報を取り扱う者とその権限・情報の範囲
- ③ 情報を取り扱う目的等の通知方法と本人同意の取得方法
- ④ 情報の適正管理の方法
- ⑤ 情報の開示、訂正等、使用停止等の方法
- ⑥ 情報の第三者提供の方法
- ⑦ 事業承継、組織変更に伴う情報の引継ぎに関する事項
- ⑧ 情報の取り扱いに関する苦情処理
- ⑨ 取扱規程の労働者への周知方法



パワハラ・セクハラ規程を 作成する企業が急増

労務行政研究所は9月、人事労務諸制度の実施状況調査の結果を発表しました。上場企業および上場企業に匹敵する企業440社を対象に実施したものです。

パワハラ・セクハラ規程が急増

5年前の前回調査とくらべて大幅に実施率が増加したのは「パワハラ（モラハラ）防止規程」と「セクハラ防止

規程」です。作成している企業の割合が2007年以降急上昇しており、2018年は「パワハラ防止規程」56.4%、「セクハラ防止規程」69.3%となっています（グラフ1参照）。

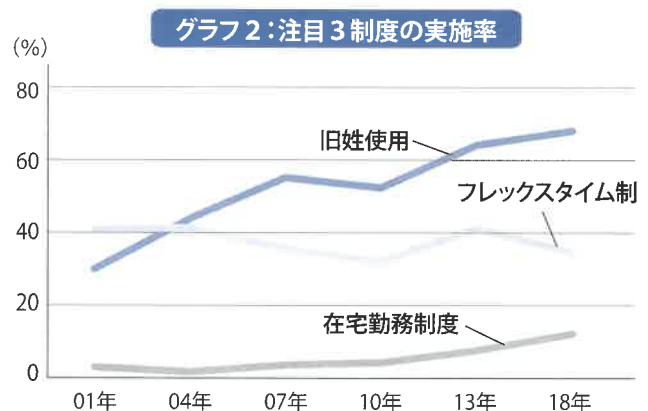
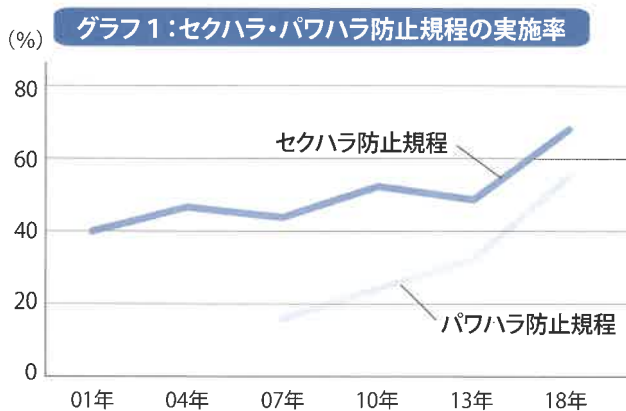
旧姓使用を認める企業は7割

また、女性の活躍推進、働き方改革などで近年注目度が高まっている「旧姓使用」「フレックスタイム制」「在宅勤務制度」について見てみると、グラフ2のようになりました。

社員の旧姓使用を認めている企業は67.5%で、2001年調査（30.6%）から2倍以上に増加しています。

育児・介護と仕事の両立支援施策の1つとしても注目度の高い「在宅勤務制度」の実施率は2004年以降伸びており、2018年は11.8%と初めて1割を超えました。

働き方改革関連法によって清算期間が3ヵ月まで認められるようになった「フレックスタイム制」の実施率は、若干の増減はあるものの、ほぼ横ばいで推移しています。



争議の総件数は 8年連続減少

厚生労働省では8月2日、平成29年「労働争議統計調査」の結果を公表しました。

この調査は、日本の労働争議の実態を明らかにすることを目的としています。

「労働争議」という言葉は、最近ではあまり聞かないかもしれません。この調査では、「労働組合や労働者の団体と使用者との間で生じた紛争のうち、争議行為（ストライキなど）が現実に発生したもの、または、その解決

のために第三者が関与したもの」としてしています。第三者とは、労働委員会などです。労働委員会は、労働組合法にもとづき設置された公的機関で、労働組合と使用者の争いについて斡旋、調停などをおこないます。

賃金に関する要求が最多

争議の際の主な要求事項は、「賃金」に関するものが181件（前年167件）で最も多く、次いで「経営・雇用・人事」に関するもの122件（前年160件）、「組合保障および労働協約」に関するもの117件（前年99件）でした。

争議行為を伴う争議の状況

全体

件数 68件 (66件)
総参加人員 72,637人 (52,415人)
行為参加人員 17,612人 (15,833人)

半日以上ストライキ

件数 38件 (31件)
行為参加人員 7,953人 (2,383人)
労働損失日数 14,741日 (3,190日)

半日未満のストライキ

件数 46件 (47件)
行為参加人員 9,917人 (13,698人)

() 内は、平成28年の数値



年次有給休暇の時季指定義務

6月に成立した「働き方改革関連法」について、主な改正事項を確認していきましょう。今回は、2019年4月から施行される「使用者からの年次有給休暇の時季指定義務」です。

年5日分を時季指定

日本の年休消化率は50%未満を推移しており、国際的にも非常に低い水準です。政府は2020年までにこれを70%にすると目標を掲げていますがこのままでは実現は難しいでしょう。

年休を消化しない理由として多いのは「休める空気ではない」「同僚に迷惑がかかる」「上司や同僚が消化しないから」というものです。

そこで今回法律が改正され、年休のうち5日分について使用者側から時季を指定して与えなければならないことになりました。

これは使用者の義務です。「年休は5日以上消化するようにしてください」などと従業員に声をかけるだけでは不十分で、「あなたは〇月〇日に消化してください」と労働者ごとに時季も指定しなければなりません。

年休10日以上の方が対象

この制度の対象者は年休を10日以上付与された労働者です。管理監督者も含まれます。

フルタイムの人であれば入社6ヵ月で出勤率が8割以上の場合に10日付与され、対象となります。パートタイマーの場合は右の表のように通常よりも少ない日数が付与される仕組みですが、入社当初は対象とならない人でも勤続年数が長くなると10日以上付与

され対象になる場合があります。

パートタイマーに年休を与える習慣がなかった事業主は今後注意が必要です。「5日分を時季指定して与える義務」に違反した場合は30万円以下の罰金が定められています。

年休管理簿を作成

基準日（年休が発生した日）から1年以内^{*1}に、労働者ごとに時季を定めなければなりません。

対象者は誰なのか、いつ取得させるか、実際にいつ取得できたかなど、労働者一人ひとりの年休の取得状況を把握しなければなりません。そのため年休の管理簿を作成し、3年間保存することも義務付けられています。

^{*1} 全員4月1日に年休を付与するなど基準日を統一している場合の対応方法は省令で詳しく示されています。

労働者がすでに消化したときは

5日分の時季指定をしていたとしても、計画的付与^{*2}や労働者がみずから申し出て3日分を消化したのであれば、使用者から時季を指定して与える義務は2日分になります。

労働者が5日以上消化したのであれば、もう時季指定する義務はありません。逆に、法律上の義務がなくな

ポイント

- ・年休が10日以上付与された労働者が対象（繰越分は含まず）
- ・パートタイマーも勤続により対象に
- ・基準日（年休が発生した日）から1年以内に消化させること
- ・管理簿を作って3年間保存
- ・時季指定については労働者の意見をきいて尊重すること

たのに「〇月〇日に消化しなさい」と命じることはできません。

^{*2} 年休のうち5日を超える分について労使協定を結び、計画的に消化日を割り振る制度。

一方的に時季を決めてもいい？

労働者は、たとえば年休が10日ある場合でも、子供の学校行事に4日、旅行に5日消化したいなどと希望があるかもしれません。

省令では、使用者は時季指定をおこなうにあたっては、労働者から意見を聴取して、その意思を尊重するよう努めることとしています。

一人ひとり時季を指定するのも大変な手間ですから本来は自発的に取得してもらう方がよいはずですが、そのためには、取得しづらい状況を変えていく必要があるでしょう。時間単位年休の導入なども1つの方策です。

年休の付与日数と時季指定の対象

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数							
			6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上	
30時間以上	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	
	4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
	3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
	2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
	1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	



退社命令に応じない社員の残業は認めなくていい？

Q 残業削減の試みから上司に部下の残業をチェックさせ、早く帰るよう声を掛けさせていますが、中には退社に応じず残業を続ける者がいます。このような場合、退社を命じた後の時間は残業代を払わなくても問題ありませんか？

A 上司が退社を促したとしても、それだけをもって以降の時間の残業代を払わないということは、「言った言わない」などのトラブルになる危険もあります。また、責任感からやむを得ず残業をおこなう者のモチベーションを失わせることになるかもしれません。まずは、残業に対する社風を変えるよう日頃の指導を続け、悪質な者についてのみ、文書による警告など次の対応を考えていくべきでしょう。

勝手な残業も使用者の責任に

本来、時間外労働は使用者が命じておこなわせるものですが、従業員の自主性に委ねている会社も多いようです。このような企業で監督署から未払い残業代の支払いを命じられた場合、仕事の遅い人ほど多くの残業代を支払うことになり悩ましい思いをした経営者もいるでしょう。

今後、「働き方改革法」により時間外労働の上限規制が強化されれば、従業員が勝手におこなった残業によって使用者が金銭以外の責任を問われる



ケースもできます。従業員の労働時間の把握とコントロールを習慣にするよう、体制を見直していかなければなりません。

労働時間は複雑なもの

労働時間は、法律上、「使用者の指揮監督のもとにある」ことをいいます。目の前で、具体的な業務の指示を受けているときだけではなく、当然、所定労働時間では終わらない量の業務を命じたときなども「黙示の指示」といって、残業を命じているのと変わらないと判断されることもあります。このようなことから、退社を命じた以降の勝手な残業を「労働時間として認めない」と簡単に判断することはできないのです。退社を命じるのであれば、与えている業務量や進捗を使用者が把握していなければならないのです。

労働時間を期間途中で見ていますか？

従業員が残業をするかどうかは、請負っている業務量で決めていて、個々の従業員が今月あとどれだけの時間残業できるかを見ていない上司は多いことでしょう。

時間外労働の上限のルールを遵守するには、当然、計算期間の末日より前に上限に達していないことを把握していなければなりません。しかし、給与計算の段階で、「今月も〇〇さんは残業多いな」と気がつく企業は多いでしょう。たとえば、「毎月〇時間以上の残業を禁止する」とルールにしたとしても、それを超えて実際に労働していれば、残業代を払わなくてよいとま

ではいけないのです。

年間の労働時間を見ていますか？

ところで、「時間外・休日労働に関する協定（通称「36協定」）を締結し、「特別条項」として原則の月々の上限45時間を超えて時間外労働をさせることができるのは、年6回（6ヵ月）までです。ですが、毎月45時間を超える時間外労働をしている企業もあります。

これまでは、法律ではなく厚生労働大臣の「告示」であったため監督署の指導もそれほど厳しいものではありませんでした。「働き方改革法」によって、将来はこのルールも厳しくなりますが、年間で時間外労働の状況を把握できているでしょうか？

生活やモチベーションにどう配慮しますか？

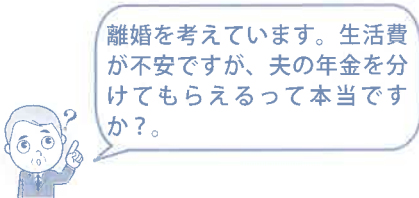
従業員の残業削減を進めると、企業利益への影響が心配になるかと思いますが、従業員個人も生活費への不安が出てきます。あるいは、早く仕事を覚えたいという人にとっては、あと少しだけ残業したいということもあるでしょう。そのような意欲を削ぐことになるかもしれません。

残業の削減により生まれた経費削減分を賞与として還元したり、終業時刻の後に自由参加の勉強会を開くなどの方法により、従業員の生活やモチベーションに配慮することが重要になってきます。

このように働き方改革は仕事のしかた以外にも広がってくるのでしょうか。



離婚しても夫の年金を分けてもらえる？



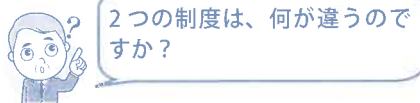
夫婦が離婚したとき、老齢年金を分け合う制度があります。正確にいうと、年金額ではなく、厚生年金の記録*（標準報酬月額・標準賞与額）を夫婦で分割する仕組みで、「合意分割制度」と「3号分割制度」の2種類があります。あくまでも厚生年金の部分のみという点に注意してください。

※共済組合等の組合員の期間を含む

「合意分割制度」とは、婚姻期間中の双方の厚生年金記録を、双方の合意または裁判などにより割合を定め分割するものです。

「3号分割制度」とは、国民年金の第3号被保険者であった人（一般に

サラリーマンの夫に扶養される専業主婦など）が、その期間における相手の厚生年金記録を2分の1ずつ分割することができるものです。



「合意分割制度」は、双方の合意または裁判などにより割合を定めるため、少し手間と時間がかかります。一方「3号分割制度」は第3号被保険者であった人から一方的に請求でき、按分割合も2分の1と決まっています。ただし、「3号分割制度」は始まって間もない制度のため、平成20年4月1日以後の婚姻期間中しか対象になりません。

合意分割の請求がおこなわれると、3号分割の対象となる期間があれば、自動的に3号分割の請求があったと

みなされます。どうするのが得なのかはケースバイケースですが、いずれかを選択するというよりも、2つの制度によって分け合う年金が決まってくると考えればよいでしょう。



分割請求の期限は、原則として離婚をしたときなどから2年以内です。

ただし、分割手続き前に一方が亡くなった場合は、死亡日から1カ月以内に限るなど例外的な取り扱いもあります。まずは、年金事務所などで分割に必要な「情報提供請求」の手続きをすることができますので、その際、あわせて制度を詳しく質問するとよいでしょう。

労務ひとこと

人手不足が深刻な昨今、飲食店、コンビニ、宅配業者や建設現場などでも高齢者を見かけることが多くなっているのではないのでしょうか。

高齢者の活用は、企業の労働力確保の面だけではなく高齢者の生きがいにもなるでしょう。

ただし、最近では70歳、あるいはそれ以上の高齢者が現役で働くケースも多いようです。労災や過度

な疲労のないよう工夫も必要です。厚生労働省は9月に、平成30年度「高齢者雇用開発コンテスト」の入賞企業を公表しました。これ

安全で健全な 高齢者の職場を

は、高齢者雇用の重要性について、国民や企業などの理解促進と、高齢者に意欲と能力がある限り働き続けられる職場づくりに関するア

イデアの普及を目的としています。

最優秀賞をとったのはホテル事業を営む企業です。本人の希望に応じて働くペースを変えるオーダーメイドの働き方や、階段に手すりを設けるといった環境改善に取り組んでいる点などが評価されています。

