

T&M 労務通信

2
2019

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・社長の在職年齢全額受給

健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|--|---|
| <p>1 厚生労働省の審議会
パワハラ防止措置を企業に義務づける方針</p> <p>2 特集 過労死等防止対策白書
IT・外食など重点業種の過重労働を分析</p> <p>4 TOPICS
●派遣労働者を「就業させる理由」欠員補充が最多
●最低賃金の改定で給与体系を見直す企業が増加
●「雇用類似の働き方」は新たな選択肢となるか
●70歳までの雇用促進を議論「未来投資会議」</p> | <p>6 働き方改革で、こう変わります！
注目の「勤務間インターバル制度」
導入時に検討すべきことは？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
管理監督者にタイムカードを
打刻させる必要はない？</p> <p>8 できるかな？外国人雇用
その在留資格は就労可能ですか？</p> <p>8 労務ひとこと
「同一労働同一賃金」
知っている派遣社員は2割</p> |
|--|---|

厚生労働省の審議会

パワハラ防止措置を企業に義務づける方針

厚生労働省は昨年11月におこなわれた審議会において、パワハラ防止のための措置を法律で企業に義務づける方針を示しました。

* * * * *

都道府県労働局への相談や労災認定事案を見ても、パワハラに関するものが増加を続けています。

審議会では、職場のパワハラ防止は

パワハラの定義

1. 優越的な関係にもとづく
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
3. 就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)

喫緊の課題であり、現行法的規制がない中で対策を抜本的に強化することが社会的に求められていると指摘し、パワハラ

パワハラ防止対策の方向性

- ① 事業主に対して職場のパワハラを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務づける。
- ② セクハラ防止指針の内容を参考としつつ、パワハラ
- ③ セクハラ防止対策と同様に、パワハラに関する紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置について法律で規定する。 など

防止対策の方向性を示しました。

①の防止措置の具体的な内容については、次のようなものがあげられています。

- パワハラを看過しない方針の明確化
- パワハラに対して厳正に対処する方針の明確化
- 対処内容を就業規則等に規定し周知すること
- 相談体制の整備
- 事後の迅速・適切な対応
- 相談者・行為者等のプライバシー保護など

厚生労働省ではこうした方針のもとについて議論を進め、法整備に向けて意見を取りまとめる方針です。

特集 過労死等防止対策白書

IT・外食など重点業種の過重労働を分析

厚生労働省は昨年10月、過労死等防止対策白書を公表しました。今回の白書では、過重労働が多い5つの重点業種・職種について労災事案などの調査分析がおこなわれており、業種・職種ごとの過重労働の原因があぶりだされています。自社でも思い当たる原因がないでしょうか？原因が把握できなければ有効な対策を講じることはできません。

ここでは白書に掲載された調査分析結果の一部を紹介します。

「過労死等防止対策白書」は、過労死等防止対策推進法にもとづき国会に報告をおこなう法定白書で、2018年版で3回目になります。

過労死とは次のとおり大きく2つに分類されます。

- ①業務における過重な負荷による「脳血管疾患・心臓疾患」を原因とする死亡
- ②業務における強い心理的負荷による「精神障害」を原因とする自殺による死亡

死亡には至らなくてもこれらの疾患や障害になったものは過労死等に含まれます。

過労死等の現状

過労死等の現状を見ると、2017年度の脳・心臓疾患の労災の支給決定件数（以下「認定件数」と言います）は約250件でした。精神障害の認定件数は増加傾向であり2017年度に500件を超えました。

こうした中、国は今年7月に過労死等防止対策大綱を見直し、図1のように数値目標を定めました。

また今回の白書では、旧大綱に記載された5つの重点業種・職種についての調査分析結果を掲載しています。

これらのうち、IT産業と外食産業の調査分析結果の一部を紹介します。

図1：6つの数値目標

① 週の労働時間が60時間以上の雇用の割合	(2017年) 7.7%	(2020年までに) ⇒5%以下に
② 勤務間インターバル制度	(2017年) 導入企業 1.4%	(2020年までに) ⇒10%以上に 制度を知らない企業 37.3% ⇒20%未満に
③ 年次有給休暇の取得率	(2016年) 49.4%	(2020年までに) ⇒70%以上に
④ メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合	(2016年) 56.6%	(2022年までに) ⇒80%以上に
⑤ 仕事上の悩みの相談先のある労働者の割合	(2016年) 71.2%	(2022年までに) ⇒90%以上に
⑥ ストレスチェックの結果を集団分析し職場の改善に活用した事業場の割合	(2016年) 37.1%	(2022年までに) ⇒60%以上に

IT産業の調査・分析結果

長時間労働の要因は顧客がらみ

IT産業の過労死等に関する労災の認定事案を見ると、SE職の男性が圧倒的に多く、年齢は30～40歳代と比較的若い世代で多いことがわかります。

主な要因は「長時間労働」が多く、IT産業において過労死等を予防するためには長時間労働の削減が重要と

5つの重点業種・職種

- ①自動車運転従事者
- ②教職員
- ③IT産業
- ④外食産業
- ⑤医療

なっています。

労働者へのアンケート調査において、所定外労働が発生する理由を見ると、「トラブル等の緊急対応」、「顧客対応」、「仕様変更」、「納期・予算に無

図2：【労働者調査】所定外労働が発生する理由(上位5つ)

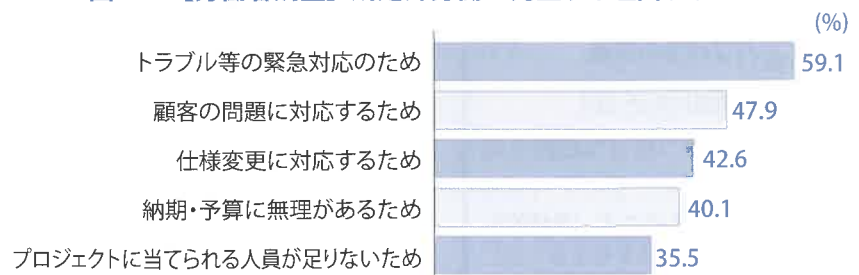
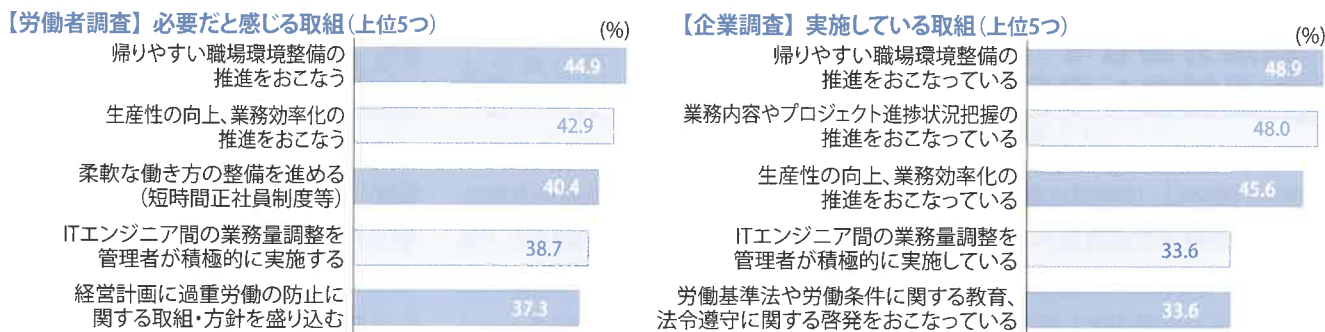


図3： IT産業における過重労働防止に向けた取組



理がある」など顧客に関連する理由が多くを占めています（2ページ図2参照）。

また、業務に関連するストレスや悩みの内容は、納期等のプレッシャーや職場の人間関係が多いことがわかりました。

過重労働防止に向けた取組は？

過重労働防止に向けた取組について、労働者に「必要だと感じる取組」をたずねると、「帰りやすい職場環境整備の推進をおこなう」が最も多く、次いで「生産性の向上、業務効率化の推進をおこなう」、「柔軟な働き方の整備を進める（短時間正社員制度等）」などが多くあがりました（図3参照）。

一方、企業に対して過重労働防止に向けて「実施している取組」をたずねると、「帰りやすい職場環境整備の推進をおこなっている」が最も多く、次いで「業務内容やプロジェクト進捗状況の把握の推進をおこなっている」、「生産性の向上、業務効率化の推進をおこなっている」などがあがりました。

外食産業の調査・分析結果

人手不足による複数業務の兼任

外食産業の過労死等に関する労災の認定事案を見ると、調理人・店長が多いことがわかります。男女別では圧倒

的に男性。年齢は脳・心臓疾患では30～50歳代に多く、精神障害は20～30歳代の若い世代で多くなっています。

脳・心臓疾患の事案において、長時間労働と関連する要因について分析すると、調理人は「開店前・閉店後の準備や片付け」、店長は店舗管理以外の接客などの「複数の業務」がもっとも多いことがわかりました（図4参照）。

長時間労働を削減し、過労死等を防止するためには、人員不足の状況下で他の従業員が担当する業務の埋め合わせのために所定外労働や休日労働をおこなっているような状況を改善することが重要であると分析されています。

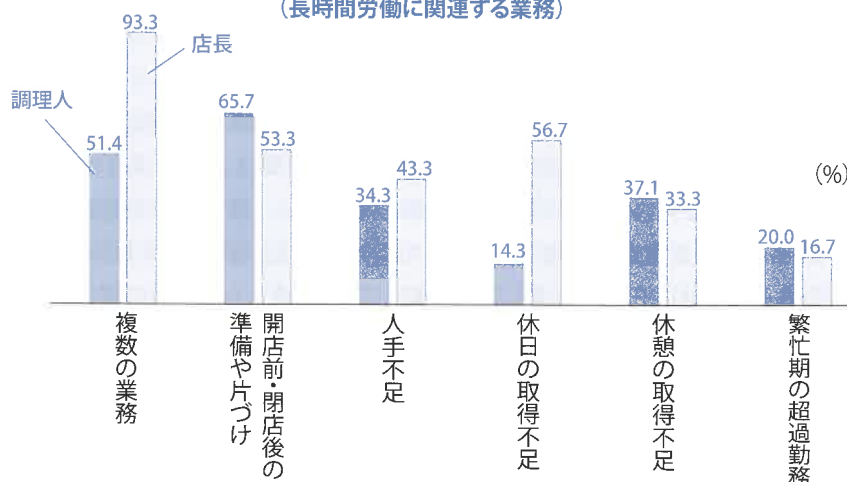
また、調理人・店長の脳・心臓疾患事案のあった事業場についてみると、全業種平均と比較して、就業規則や賃金規程がない事業場の割合が多いとい

う特徴がありました。また、事業場規模にかかわらず、法令にもとづき実施しなければならない健康診断の実施率も低いことから、長時間労働の是正に加えて、法定労働条件の確保が必要だということがわかりました。

調理人はパワーハラ対策が重要

精神障害の事案については、調理人は、暴行・暴力、上司とのトラブルといった対人関係のトラブルが多く、特に職場におけるパワーハラスメント対策が実施されることが重要であると分析されています。

また店長は、職務・職場の変化や、店長業務だけではなく厨房作業、接客といった多面的な役割による負荷が多く、これらの負担を事業場全体で軽減し、改善することが重要であると分析されています。

図4： 脳・心臓疾患の要因
(長時間労働に関連する業務)

派遣労働者を「就業させる理由」 欠員補充が最多

厚生労働省は、昨年10月、平成29年「派遣労働者実態調査」の結果を取りまとめ、公表しました。この調査は、派遣労働者の就業実態と事業所における受け入れ状況などの把握を目的としたもので、規模が5人以上の事業所(約17,000カ所)と、そこで働く派遣労働者(約14,000人)を対象に実施されたものです。

就業する事業所はやや増加

派遣労働者が就業している事業所は全体の12.7%で、前回の調査(平成24年は10.8%)よりも、やや増加しています。

派遣労働者を就業させる主な理由(複数回答)は「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が73.1%で最も多かったです。

就業している派遣労働者に対して、過去1年間に教育訓練・能力開発をお

こなした事業所の割合は59.0%となっています。また、今後の派遣労働者の割合の方針については、「割合を減らす」19.3%、「割合を増やす」7.1%となりました。

派遣労働者の年齢は上昇

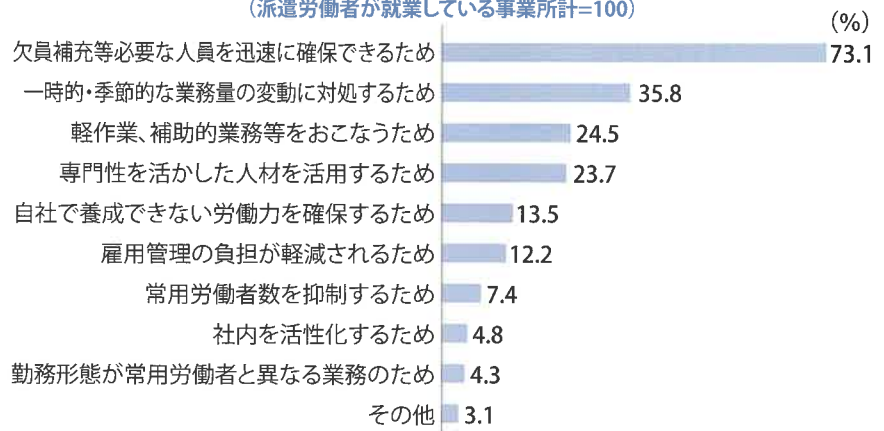
派遣労働者の年齢は「40～44歳」が16.5%と最も多く、前回の調査(平成24年は「35～39歳」が19.2%)

よりも、年齢が引き上がっています。派遣業務(複数回答)は「一般事務」が23.2%と最も多くなっています。

派遣労働者に対する諸手当等、各種制度としては、「通勤手当」50.8%、「賞与・一時金」19.5%、「昇給」15.0%で支給、実施がありました。派遣元への要望は「賃金制度を改善してほしい」が55.8%、派遣先への要望は「派遣契約期間を長くしてほしい」が29.9%と最も多かったです。

派遣労働者を就業させる理由(複数回答3つまで)

(派遣労働者が就業している事業所計=100)



最低賃金の改定で 給与体系を見直す企業が増加

帝国データバンクが昨年10月「最低賃金改定に関する企業の意識調査」(2018年)の結果を公表しました。調査対象は全国2万3,101社で、有効回答は9,746社です。

* * * * *

2018年度の最低賃金は全国平均で26円引き上げの874円となりました。これは、最低賃金が時給で決まるようになった2002年度以降で最高額の引き上げ額で、人件費上昇による企業収益の悪化などが懸念されるところで

す。
最低賃金の改定

を受けて自社の給与体系を「見直した(検討している)」企業は44.0%、「見直していない(検討していない)」は40.0%となり、2016年9月時点と比較して、「見直した」企業の割合は9.0ポイント増と、最低賃金改定が従来よりも給与体系を見直すきっかけとなっていることがわかりました。

給与体系を見直した理由について、

給与体系見直しの有無

	見直した (検討している)	見直していない (検討していない)	分からない
2016年9月調査	35.0%	49.1%	15.9%
2018年9月調査	44.0%	40.0%	16.0%

注:母数は有効回答企業9,746社。2016年9月調査は1万292社。

企業からは「収益が以前より改善してきているので社員に還元することを考えているほか、人材獲得・維持のためにも必要」「人材募集をしても低賃金だと応募がない」といった声があがっており、最低賃金だけでなく、人手不足のなかで人材の獲得・維持などを見据えて給与体系を見直している様子が見えがえします。

「雇用類似の働き方」は新たな選択肢となるか

厚生労働省は10月18日におこなった第1回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」の資料などをホームページに公表しました。

「雇用類似の働き方」とは、非雇用型テレワークをはじめとする雇用関係に類似した働き方です。

たとえば、パソコンを使った入力作業など「SOHO」と呼ばれる働き方、事業家とまでの独立性がなくプロジェクト単位で企業と契約する「インディペンデント・コントラクター」といった働き方が増えてきています。

このような雇用によく似た働き方を保護すべきかどうかなどが検討されて

います。

内職とは少し違う

従来から、いわゆる「内職」と呼ばれる自宅でおこなう軽作業があります。内職については、「家内労働法」という法律により最低工賃や安全衛生といった労働者に準じる保護がおこなわれています。

一方で、「雇用類似の働き方」は、「家内労働法」が想定するよりも多様な働き方があるため、現在のまま、この法律を適用することは適さないと考えられています。

政府は、「未来投資戦略2017」のなかでも、企業や組織に属さない働き方が選択肢の1つとなるよう保護のあり方などを検討することを掲げています。そこで現在、厚生労働省の検討会

により、まずは論点整理から始められているのです。

保護の対象とは

「雇用類似の働き方」として保護の対象として考えられているのは、次のような要件を満たす人です。

- ① 個人であること。
- ② 請負契約、委任契約その他これらに類する契約にもとづき仕事をする事。
- ③ 本人以外の者が仕事をおこなうことを予定しないこと。
- ④ その対償として金銭上の利益を受けること。
- ⑤ 収入の大部分を特定の者との継続的な契約から得て、それにより生活する者であること。

70歳までの雇用促進を議論「未来投資会議」

政府は昨年10月22日、国の成長戦略を議論する「未来投資会議」の第20回会合で、高齢者雇用の促進や中途採用の拡大などについて議論をおこないません。

安倍政権は、すべての世代が安心できる社会保障制度をつくるとして「全世代型社会保障改革」を政策課題に掲げており、中でも生涯現役社会に向けた高齢者の雇用改革が社会保障制度の維持に不可欠としています。

多様なニーズに応える仕組みに

会合では高齢者雇用の促進について、「70歳までの就業機会確保」を円滑に進めるためには、ただちに法制度により義務化を求めるのではなく、まずは一定のルールの下で各社の自由度

も残る法制度とすべきではないか、その上で高齢者の希望・特性に応じて多様な選択肢から選ぶことができる仕組みを検討すべきといった論点が提示されました。

継続雇用年齢の引き上げも検討

現行の制度では、65歳までの雇用確保措置が義務付けられており、企業は、①65歳まで定年年齢を引き上げ、②希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入、③定年制の廃止、のいずれかの措置を講じなければなりません。

未来投資会議では、②の年齢の65歳以上への引き上げを検討しています。

今後は、今年の夏を目処にまとめら

れる実行計画において具体的な制度化の方針が決定され、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を提出する方向となっています。

新卒採用のあり方も見直しへ

会合では中途採用促進の進め方についても議論され、特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しや通年採用による中途採用の拡大の必要性が指摘されました。

政府は、大企業に対し、中途採用比率の情報公開を求めることを検討しています。加えて、中途採用に熱心な大企業を集めた「中途採用協議会」を創設し、雇用慣行の変革に向けた運動を展開することとしています。





注目の「勤務間インターバル制度」 導入時に検討すべきことは？

昨年6月に成立した「働き方改革関連法」では、「勤務間インターバル」という制度の導入が努力義務となりました。義務ではなく努力義務にとどまりましたが、過重労働の防止に非常に有効と言われ注目されている制度です。努力義務だからと軽視せず、長時間労働のある企業はぜひ導入を検討してみてください。

勤務間インターバル制度とは

「勤務間インターバル」は、勤務終了後、一定の「休息时间」を設けることで働く人の生活時間や睡眠時間を確保するものです。前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました（今年4月1日施行）。

ここからは、勤務間インターバル制度を実際に導入するにあたってどんなことを検討すべきか見ていきます。

休息時間は何時間にすべき？

まずは、インターバルの時間（休息时间）を何時間に設定するかを検討しましょう。

すでに勤務間インターバル制度を義務化しているEU諸国では、最低でも連続11時間の休息時間が必要とされています。

日本では、特に何時間以上という決まりはありませんが、1日の睡眠時間が6時間未満になると循環器疾患のリスクが高まることがわかっています。6時間の睡眠時間プラス往復の通勤時間、さらに1時間程度の生活時間を考えると最低でも8～9時間は

必要と考えます。

厚生労働省の調査結果によると、導入している企業における、確実にインターバルを確保しなければならない時間は、「7時間超8時間以下」が28.2%で最も多く、次いで「12時間超」が15.4%、「11時間超12時間以下」が12.8%となっています。

導入企業の事例では、最低限の義務として就業規則に8時間と定め、運用上は11時間を「健康管理指標」として推奨するなど、2段階で設定している企業もありました。

翌日の始業・終業時刻をずらす？

休息時間が翌日の始業時刻にかかる場合の取り扱いも検討する必要があります。取り扱いは大きく2通りの方法が考えられます。

- ①始業時刻と終業時刻を後ろ倒しにする
- ②休息時間が終わるまでの勤務を免除する

①の場合、終業時刻がどんどんずれて深夜労働が発生しやすくなることが懸念されます。

②の場合は免除した時間分の賃金の扱いを決めておく必要があります。勤務したものとみなして有給にするのか、それとも勤務しなかった時間分を控除するのか。制度の趣旨から考えると有給にする方がよいと考えます。

例外を認めるか

例外を設けるかどうかを検討します。健康確保が目的ですから安易な例外は認めるべきではないでしょう。

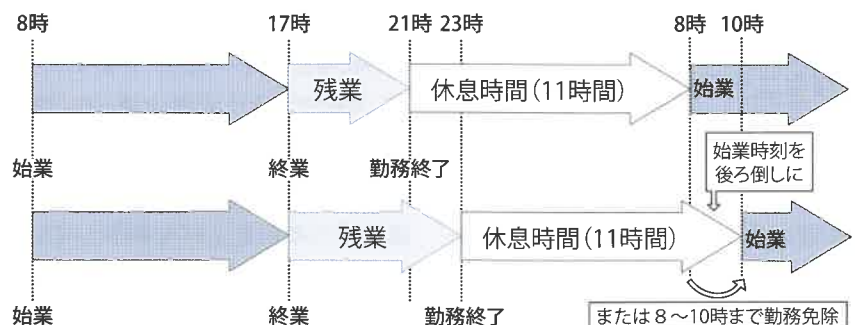
例外を認める場合は、どのようなケースを例外として扱うか（重要な会議、突発的なトラブルなど）、あらかじめ労使で決めておきましょう。

その他、どの範囲の従業員に適用するか、裁量労働制やフレックスタイム制との関係をどうするか、など検討します。

* * * * *

制度の導入にあたっては、特に届出などの要件はありません。もちろん、就業規則を改定することになるので改定後の就業規則を届け出ることは必要です。企業によっては労使協定で定めるところもあるようです。

勤務間インターバル制度の例
(インターバル時間を11時間とした場合)





管理監督者にタイムカードを打刻させる必要はない？

Q 当社ではこれまで、管理監督者にはタイムカードを打刻させていません。しかしこのごろ、打刻させた方がいいという話を聞きます。打刻は必要なのですか？

A 労働基準法により管理監督者は労働時間などの規制の適用除外とされていることから、労働基準法の上では、管理監督者についてタイムカードの打刻などにより正確な労働時間を把握する義務はありませんでした。ただし、健康確保の面から一定の労働時間管理（たとえば、あまり長時間労働になっていないかチェックするなど）は求められるという位置づけでした。

しかし、「働き方改革関連法」により労働安全衛生法が改正され、使用者が管理監督者を含むすべての労働者の労働時間を把握するよう義務化されます。改正は今年4月1日からです。

労働時間の把握とは

本来、使用者には労働者が何時間働いたかを把握する義務が課せられています。

労働時間の把握方法としては、タイムカードの他、パソコンの使用記録や自己申告制などによることも認められています。ただし、自己申告制については、実際の労働時間に合致しているかどうか使用者に実態把握などが求められています。

このような労働時間の把握に関しては、「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」で好ましい方法などが示され

ています。

健康管理のためにも時間把握

使用者は、把握した労働時間に基づき賃金を支払ったり、時間外労働の上限規制に抵触しないよう管理していくことになります。

ただし、労働時間を把握する必要があるのは、労働基準法を守るためだけではありません。たとえば労働安全衛生法では、一定の長時間労働があり疲労の蓄積が認められる労働者から申し出があった場合は、医師による面接指導を受けさせなければならないと定められています。

管理監督者はどうするか

先ほどのガイドラインでは、労働基準法により労働時間を把握しなければならない労働者には、管理監督者やみなし労働時間制を適用する者は含まないとされています。

つまり、現行の法律では、管理監督者についてタイムカードを打刻するほどの正確な労働時間の把握を求められてはいないのです。

しかし昨今、働き方改革によって一般労働者の残業を減らす一方、労働時間の概念をもたない管理監督者に業務の負担が集中しているという指摘も多く聞きます。管理監督者も健康管理されるべき人なのです。

そこで「働き方改革関連法」では、労働基準法ではなく労働安全衛生法により、管理監督者を含むすべての労働者について労働時間を把握するよう改正されました。

なお、前述の医師による面接指導を

すべき一定時間は、現在、時間外・休日労働が月100時間を超える場合ですが、改正により月80時間超になります。

また今回の改正では、月80時間以上の時間外・休日労働をした労働者について、本人へその旨を通知する義務、産業医の選任義務のある事業所では、その者の氏名等を産業医へ通知する義務も新たに設けられています。

このように、タイムカードなどによる労働時間の把握は、健康管理の上で重要性が高まってくるのです。

名ばかり管理職にも注意

たとえば、「課長以上を管理監督者とする」などの一律の取り扱いは、いわゆる「名ばかり管理職」として、本来は労働基準法の管理監督者でない者までを、労働時間などの適用除外とする誤った取り扱いを招くことがあります。

労働基準法の管理監督者とは、部長や工場長など「経営者と一体的な立場にある者」をいい、「職務内容、責任・権限」「勤務態様」「賃金等の待遇」が管理監督者として相応しいものであることが要件になります。

管理監督者でないとすると、健康管理のためだけではなく、当然、労働基準法の種々の規制もかかってきます。「働き方改革関連法」による残業上限規制は、このような「名ばかり管理職」にも注意しなければなりません。





その在留資格は就労可能ですか？

人手不足の救世主となるのか…外国人の雇用が注目されています。すでに、コンビニや飲食店など外国人が多く働く業種もありますが、これからもっと様々な職場で外国人が活躍する時代になるのかもしれませんが。

外国人を雇用するときに知っておくべきポイントを見ていきましょう。

就労できる在留資格は？

外国人が日本国内で働きたいと思っても、すべての人が働いてよいわけではありません。

外国人は「入国管理法」で定められた在留資格にもとづき滞在しますが、就労が許されているのはそのうち一部の在留資格に限られています。

もし、就労できない外国人を働かせたときは「不法就労助長罪」として事業主に厳しい罰則が設けられています。

就労可能な主な在留資格は右の表

のようなものです。たとえば、「留学」で入国している場合、本来は就労できませんが、資格外活動の許可を受けている場合は働かせることができます。ただし、就業できる時間に一定の制限があります。

「在留カード」で確認

外国人を雇い入れる際には、その外国人の「在留カード」等により、就労が認められるかどうかを確認してください。

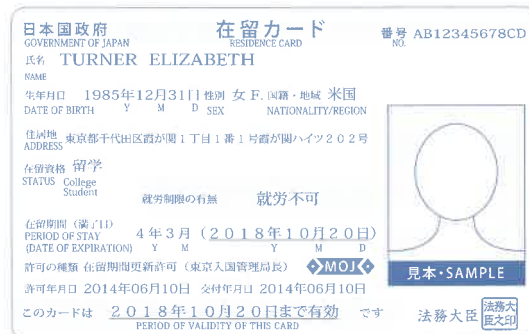
在留カードには「氏名、生年月日、性別、国籍・地域、住居地、在留資格、在留期間、就労の可否」などが記載されています。特に、在留資格と在留期間に注意してください。

先ほどの例の「留学」の場合、カードの表面には「就

労不可」と書かれていますが、資格外活動の許可を受けているときは、裏面に「許可」する旨と就労条件が記載されます。

就労可能な主な在留資格

高度専門職、教育、技術・人文知識・国際業務など	就労目的によるもの
定住者、永住者、日本人の配偶者など	身分によるもの
技能実習	技能実習制度によるもの
特定活動	ワーキングホリデーなど
留学	資格外活動として一定の制限を受けるもの



労働ひとつ

働き方改革関連法によって、正社員と非正規社員の不合理な待遇差の禁止、いわゆる「同一労働同一賃金」が2020年4月（派遣業以外の中小企業は2021年4月）よりスタートします。

人材総合サービスのエン・ジャパンが派遣社員を対象に実施した意識調査によると、「同一労働同一賃金」について「言葉も意味も知っている」と答えた人は約2

割に留まりました。働き方改革関連法については、残業の上限規制などインパクトが大きく施行時期の早いものが注目されており、同一労働同

「同一労働同一賃金」 知っている派遣社員は2割

一賃金についてはまだ周知が進んでいないようです。

また、同一労働同一賃金の導入が進むことによって「賞与の支給」

(80%)、「給与アップ」(71%)、「交通費の支給」(71%)などへの期待が高いことがわかりました。

その一方で、「社員になる必要がないという考え方の人が増え、派遣やバイトといった雇用形態を選ぶ方が増えたら、正社員1人当たりへのしわ寄せがさらに大きくなるのではな

いか」「現状でも、労働法や派遣法が守られていないと感じている。果たして本当に実現できるのか疑問」という不安の声も出ています。