

2018年8月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2018.8 Vol.1808

働き方改革関連法案成立!!

～概要と今後の対応について①～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



働き方改革関連法案成立！！
～ 概要と今後の対応について①～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

「働き方改革」関連法案が国会で成立し、公布されました。具体的にどのような法案なのか？ 今後どのような対策が必要となってくるのか？
今月から特集、解説します！

「働き方改革」関連法案…？

働き方改革関連法案と言われますが、正式には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」といい、平成 30 年 7 月 6 日に公布されました。

関係法律、とあるように、一つの法律ではなく、

- ・労働基準法
- ・労働安全衛生法
- ・労働契約法
- ・パートタイム労働法
- ・雇用対策法
- ・労働時間等設定改善法
- ・じん肺法
- ・労働者派遣法

働き方改革

以上の 8 つの法律で構成されています。

「働き方改革」により、労働者それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講ずる、とされ、以下の 3 つの柱を上げています。

- I. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進
- II. **長時間労働の是正**、多様で柔軟な働き方の実現等
- III. 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保 (**同一労働同一賃金**)

法案成立に伴い、義務化されたものも多く、大企業では、来年（平成 31 年）4 月 1 日から施行、中小企業でも早いもので平成 32 年 4 月 1 日から施行されます。

マイナンバー制度への対応策 ご相談受付中 www.sr-tanakaoffice.com

I. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進…？

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする(雇用対策法)。

※(衆議院において修正)中小企業の実態を踏まえ、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

事業主の責務について、「職業生活の充実」に対応したものが加わりました。労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない、とされています。

II. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等…？

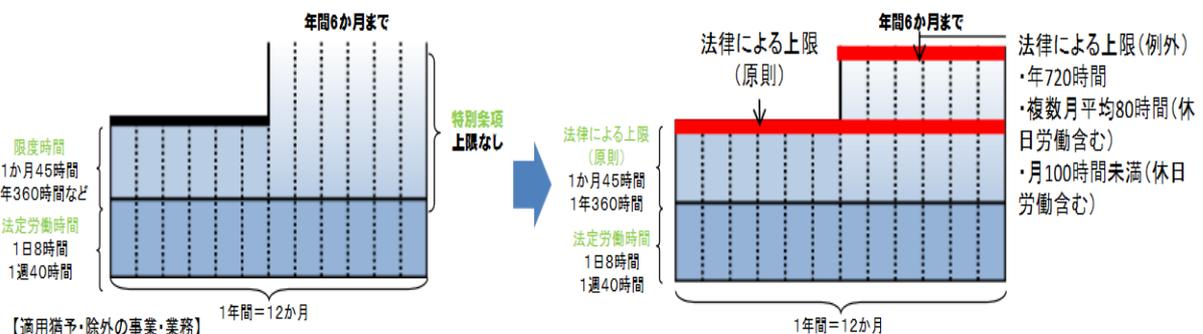
今回大きく変わる部分です。大企業は、平成31年4月1日から、中小企業も一部 以外は平成32年4月1日の施行となります。

労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限について、原則、月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。



自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1ヵ月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定)。
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1ヵ月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない(改正法施行5年後に、一般則を適用)。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 (※)時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする(労働安全衛生法の改正)。

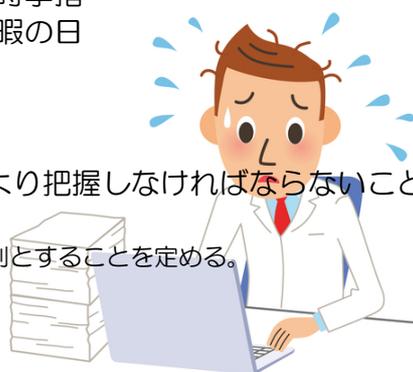
また、時間外労働の上限を超えた場合、罰則が適用となります。36 協定届の届出はもちろん、上限の確認、特別条項にも限度が課せられるので、注意が必要です。

- ② 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し
月 60 時間を超える時間外労働に係る**割増賃金率（50%以上）**について、
中小企業への猶予措置を廃止する（平成 35 年 4 月 1 日施行）。

- ③ 一定日数の**年次有給休暇の確実な取得**
使用者は、10 日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。



- ④ 労働時間の状況の把握の実効性確保
労働時間の状況を省令で定める方法（※）により把握しなければならないこととする（労働安全衛生法の改正）。
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める。



（2）多様で柔軟な働き方の実現

- ① フレックスタイム制の見直し
フレックスタイム制の「清算期間」の上限を 1 ヶ月から **3 ヶ月に延長**する。

- ② 特定高度専門業務・成果型労働制（**高度プロフェッショナル制度**）の創設

職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも 1,000 万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間 104 日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

※健康確保措置として、年間 104 日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、② 1 ヶ月又は 3 ヶ月の在社時間等の上限措置、③ 2 週間連続の休日確保措置、④ 臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）。

※制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする（※労働安全衛生法の改正）。

※対象労働者の同意の撤回に関する手続きを労使委員会の決議事項とする。

フレックスタイム制の精算期間の上限を延長することで、より柔軟な働き方ができると考えられます。話題となった高度プロフェッショナル制度については、本人の同意がポイントで、これは同意後も撤回できるようになっています。

田中社会保険労務士事務所相談室 休憩中の事故は労災ではない…??

会社の人事総務部に勤めています。先日、社員の一人が怪我をしたため、労災手続きをしたのですが、労災認定されずにビックリしています。理由は、「業務上ではないため」ということなのですが、会社での事故は全部労災というわけではないのでしょうか？ 昼休みに外にランチで出ていたときに、レストランの階段で転び骨折したという事故です。



Answer

労災とは、正式には労働者災害補償保険といい、労働者の業務上の事由または通勤による負傷・疾病・障害・死亡等に対して必要な保険給付等を行うものです。原則は、労災指定病院であれば治療費負担はなく（通勤災害を除く）、労災指定外病院で治療を受けた場合も、治療費が戻ってきます。社員だけでなく、パートや短期のアルバイトであっても対象となります。なお、労働者が対象のため、事業主や取締役など、使用者は加入することが出来ず、対象外です（特別加入を除く）。また、労災の場合は、健康保険証は使用出来ませんのでご注意ください（保険給付が労災と健康保険では違うためです）。

労災認定となる「業務上」であるかの判断は災害が業務に起因し（業務起因性）、災害が業務の遂行中に発生＝労働者が事業主の支配ないし管理下にある状態で発生したものであること（業務遂行性）が必要とされています。

業務遂行中でも、例えば、ケンカによる怪我は、労働者の「積極的な私用・私的な逸脱行為」となり、業務災害とはなりません。

実は、一般的な通勤も、実は業務災害ではありません。通勤災害の保護制度があるため、通勤災害として、保険給付等が受けられますが、「業務外」扱いのため、治療費については一部負担が出る場合があります。

ご質問のケースですと、まず、休憩中であったため、業務遂行性は否定されます。また、ランチのために入ったレストランでの負傷のため、業務に起因したものではないことから、業務起因性も否定されたものと考えられます。もし、御社内で別の部署に行くため階段を使用、または社用で外出した際、出先での転倒、骨折をした場合は、労災認定されたものと思われれます。

労災認定されなかった場合は、健康保険に切り替えとなります。御社で加入している健康保険の保険者（協会けんぽや健康保険組合のことです）へご連絡下さい。

労働者が事故にあい、怪我をした場合は、どのような状況だったかにより、労災となるのか、健康保険での治療となるのかが変わってきます。労災かどうかの最終判断は労基署となりますが、初動を誤ると事務手続きが煩雑となり、結果、労働者への給付が遅れる原因となりますので、まずは詳細を確認することが大切です。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2018年8月の人事・総務カレンダー

■8月10日（金）

7月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■8月の給与計算にご注意ください！

4月昇給による月額改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合は、8月給与から控除することになります。

■社会保険8月の月額変更、戻り算定届をお忘れなく！

8月の月額変更届に該当した社員の届出、また、月額変更届に該当する可能性があり届出を保留していた社員の算定届の提出を忘れずにご提出下さい。

■熱中症対策！

こまめな水分補給と休息を入れ、熱中症には充分注意しましょう。



Current Topics

★雇用保険基本日額の変更！ | 厚生労働省

8月1日からの基本手当日額についての変更が発表されました。最高額（+40～45円、年齢により異なります）、最低額（+8円）とも引き上げとなります。

基本手当日額は、離職前の賃金を元に算出した1日あたりの支給額で、今回の変更は、平成29年度の平均給与額が平成28年度と比べ約0.57%上昇したことに伴うものということです。

★過労死等の労災請求、前年を上回る | 厚生労働省

厚生労働省が、2017年度の「過労死等の労災補償状況」を公表しました。

脳・心疾患に関する事案の労災請求件数は840件で、前年度比15件増、支給決定件数は253件（前年度比7件減）。

精神障害に関する事案の労災請求件数は1,732件で、前年度比146件増で、未遂を含む自殺件数は221件（前年度比23件増）、支給決定件数は506件（前年度比8件増）となっています。

■編集後記

西日本を豪雨が襲い、甚大な被害が出ました。犠牲者の方々のご冥福をお祈りするとともに、避難生活を続けている方や被害に合われた方々の一刻も早い復興を願っております。それに加えての猛暑の日々。熱中症にはくれぐれもお気をつけ下さい。「昔はクーラーなんてなかった」という声もありますが、昔に比べ気温が異常なまでに上がっています。観測史上最高気温も記録しています。無理をせず、クーラーをつけたり、休息や水分を十分とるようにしてください。特に体力のない子どもや高齢者に対しては、周りの気遣いが生死を分けます。

たかが雨、たかが夏では済まされない、異常気象が到来していること、今までの経験則が当てはまらないことも多くあるので、十分ご注意ください。

田中社会保険事務所だより Vol.1808

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2018年8月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp