

第12号

平成29年2月15日

人材開発協会 会報

経営労務情報

2月といえば立春、暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。
風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



発行人：人材開発協会

理事長 湯瀬 正博

東京都千代田区飯田橋2-11-5人材開発ビル
TEL 03-6380-8530 / FAX 03 5215 1734

電通社員・高橋まつりさんが、2015年12月25日の、自殺過労自殺の問題を受けまして、36協定の特別条項の見直しが始まっています。



特別条項とは、顧問先様の中でも利用されている会社様も多いですが 現状 36 協定で時間外労働は、週休 2 日の会社は 1ヶ月 45 時間 年間 360 時間を上限として定めていますが（1年変形では、1ヶ月 42 時間、年間 320 時間です。）

特別条項付の協定を結ぶことで 1年の内 6ヶ月間は残業時間が青天井になります これが労働者の長時間労働につながるとして問題視されています。

但し実際には青天井といっても 安全衛生法の観点から 月 80 時間以上で、過労による労災認定がされやすくなるので、そのような協定は、監督署の指導を受けることとなります。

そのことから、我々のご指導では、1年の内 6ヶ月は 78 時間（468 時間）と残りの 6ヶ月を 42 時間（252 時間） 合計で 720 時間で届け出を出しております。これにより年間 720 時間残業をしてもよいという理解で運用されていますが 正しくは、特定の 6ヶ月は 78 時間で、残りの 6ヶ月は 42 時間であるとしなければならないとするものです。

厚生労働省で青天井といわれる特別条項の見直しをして 特別条項をなくして 残業は 1ヶ月 60 時間を限度とすることを話し合っているようです

つまり年間 720 時間で、現状となにも変わらないのですが、どの月も 60 時間となり、現状よりは使いやすくなるということになります。

会社にとってはより実務的な改革になることも考えられますが どの様な決着になるか見てゆきたいと思います。





重要性が増す長時間労働者に対する医師の面接指導

厚生労働省は毎年11月に過重労働解消キャンペーンとして、労働基準監督署の重点監督や「過重労働解消相談ダイヤル」の設置等を実施しています。今回、この内「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果が発表されました。ここでは、その相談結果の内容と過重労働対策のひとつとして重要性が増している、医師の面接指導について取り上げましょう。



1.相談結果の内容

「過重労働解消相談ダイヤル」への相談件数は合計712件で、主な相談内容としては、長時間労働・過重労働が340件（47.7%）、賃金不払残業が305件（42.8%）、休日・休暇が53件（7.4%）となりました。近年は、不払残業代よりもその前提にある長時間労働に対する問題意識が高まっており、企業には生産性の向上による時間外労働の削減が強く求められるようになっていきます。なお、この中では具体的な相談事案も取り上げられていますが、そのひとつには以下のようなものがあります。

人員不足のため、毎日7時間程度の残業を行っており、月100時間を超える残業を行っている。労働時間は自己申告により管理しており、パソコンに入力していたが、上司が自分のチームの残業削減を業績目標としているため、残業が少なくなるよう改ざんしている。

2.重要性が増す医師の面接指導

時間外労働の削減に取り組む一方で、実際に発生した時間外労働に対しては割増賃金の支払を含め、法律に則った対応が求められま

す。過重労働対策については、確実な取組が求められています。そのため、どのような取組ができるのか各現場にヒアリングを実施するなどしながら、具体的な改善策を打っていきましょう。

す。

具体的には、1.で取り上げた相談事案の中にも出てきた月100時間を超える残業については、労働安全衛生法で実施が義務づけられている医師による面接指導を行う必要があります。この制度は脳・心臓疾患の発症を予防するために、長時間労働により疲労の蓄積した労働者に対して、医師による面接指導を実施することを義務づけたものになります。

具体的に対象となる労働者は、時間外・休日労働が1ヶ月100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められると申出た者（※）です。この時間外・休日労働時間の計算は、毎月1回以上、一定の期日（例えば賃金締切日）を定めて行う必要があります。面接指導は申出後、概ね1ヶ月以内に実施する必要があります。

※期日前1ヶ月以内に面接指導を受けた労働者等、

面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除く。

あくまで本人からの申出がベースとなるため、実態としてそれを望まず、面接指導を受けない者も見受けられます。そのため、企業としては例えば面接指導の対象者を時間外・休日労働が1ヶ月80時間を超えたすべての労働者とするといった基準を設け、これに該当した場合は一律に面接指導を受けさせていく等の対応が考えられます。

改めて確認しておきたい 割増賃金率



多くの企業経営者にとって、時間外割増賃金の支払いは悩みの種ではないかと思いますが、今後、中小企業においても1ヶ月の法定時間外労働が月60時間を超える場合に5割以上の割増賃金の支払いが義務づけられる方向（施行時期は未定）で議論が進んでいます。そこで今回は、その前提となる割増賃金率について改めて確認しておきましょう。



1. 割増賃金率

割増賃金の支払いが義務づけられている労働としては、3種類（時間外労働、法定休日労働、深夜労働）がありますが、これらの割増賃金率は、下表のとおりです。

表 割増賃金率のまとめ

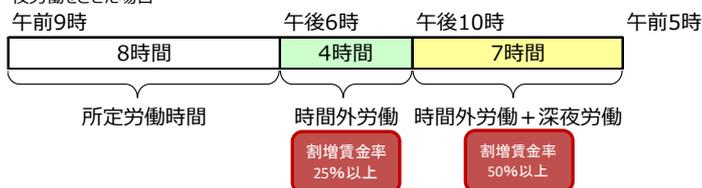
種類	支払う条件	割増賃金率
時間外労働	法定労働時間を超えて時間外労働をさせた場合	25%以上
	時間外労働が限度時間（1ヶ月45時間、1年360時間等）を超えて労働させた場合	25%以上 ※1
	時間外労働が1ヶ月60時間を超えて労働させた場合※2	50%以上
法定休日労働	1週1日あるいは4週4日の法定休日に休日労働させた場合	35%以上
深夜労働	午後10時から午前5時までの深夜の時間帯に労働させた場合	25%以上

※1 25%を超える率とするよう努めることとされています。

※2 中小企業については、当分の間、猶予措置があります。

これらを具体例で示してみると以下のとおりとなります。

図1 所定労働時間が午前9時から午後6時（休憩1時間）までのケースで、時間外労働および深夜労働をさせた場合



一方、法定休日労働は原則として、暦日（午前0時から午後12時まで）の時間帯に労働させた部分について、35%以上の割増賃金の支払いが必要になります。

図2 法定休日の日に午前9時から午後12時（休憩1時間）まで労働させた場合



※この事例は割増賃金の計算を説明するための事例であり、このような長時間労働は好ましくありません。

2. 法定休日とは

法定休日とは1週1日あるいは4週4日で与えることになっており、例えば、週休2日制（土・日曜日）の会社において、繁忙期のため土曜日に出勤させるケースでは、この土曜日が法定休日かを区別する必要があります。例えば、就業規則等で1日の所定労働時間を8時間、日曜日を法定休日と定めている場合に、出勤した土曜日は法定外の休日となり、時間外労働の割増率（25%）で計算した賃金を支払うこととなります。また、曜日を特定せず、1週1日とのみ規定している場合には、土・日曜日のうち1日の休みが確保されていればこの日が法定休日として確保できていると判断されます。そのため、こちらのケースでも土曜日の勤務は、法定休日労働には該当しないこととなります。

規定の方法と勤務する日によって時間外労働か法定休日労働か、いずれに該当するかが異なってくるため、注意が必要です。

過重労働防止の観点のみならず、割増賃金率の上昇による人件費の増加を抑制するためにも、いまの段階から残業時間の削減に取り組むことが求められます。

4月に新入社員を受け入れる事業者は、受け入れる準備を開始する時期です。また、4月から給与改定を行う場合には昇給の準備を検討する時期でもあります。春に向けて早めに準備を開始しておきましょう。

2017年2月
お仕事備忘録

1. 固定資産税の納付（第4期分）
2. 確定申告（書面）の受付開始
3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き
4. 労働保険料等の口座振替納付の申込
5. 4月昇給の場合の資料収集等の準備
6. 新入社員の受入準備
7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

1. 固定資産税の納付（第4期分）

固定資産税第4期分の納付期限が到来します。資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。期限は、市町村の条例で定める日です。

2. 確定申告（書面）の受付開始

平成28年分の所得税・住民税の確定申告の受付期間は3月15日までです。所得税を現金かクレジットカードで納付する場合は同日が期限となるため、納付手続きを忘れないようにしましょう。ただし振替納付の場合の振替日は4月20日です。こちらは引き落とし口座の残高を確認しておきましょう。

また、個人事業者の消費税の確定申告は3月31日までです。消費税を現金かクレジットカードで納付する場合は3月31日が期限ですが、振替納付の場合の振替日は4月25日です。

3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き

平成26年4月から、2年度分の国民年金保険料を口座振替でまとめて納める「2年前納」が始まっています。6ヶ月及び1年前納に比べて割引額が大きいのが特徴です。申込期限は、毎年2月末日までとなっていますので、希望される方は早めに手続きをしましょう。

4. 労働保険料等の口座振替納付の申込

労働保険料等は、口座振替による納付も可能です。来年度（第1期）より口座振替とするには、2月25日までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。

5. 4月昇給の場合の資料収集等の準備

4月昇給の事業者は、昇給の情報収集や人事評価等を行います。世間の昇給に関する情報を収集しつつ、業績資料から原資の検討、部門、個別評価や配分の検討を行う等、昇給の準備を開始しましょう。

6. 新入社員の受入準備

4月に新入社員を受入れる事業者は、入社式の会場確保等の事前準備や支給貸与品の手配、研修の企画等、受入準備を開始します。チェックリストなどを用いて準備を行うとよいでしょう。

7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

春の火災予防運動に先立ち、消防設備等（消火器、非常口、非常階段、避難経路等）の点検をしましょう。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法（連絡方法、避難対策等）について周知しておきましょう。