

TKN社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012  
東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話：03-6315-8830  
FAX：03-3795-9021  
E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL：http://www.tkn-sr.jp/



## 厚生省が策定した「労働時間適正把握ガイドライン」のポイント

### ◆1月20日に公表

近年、労働時間削減は多くの企業において喫緊の課題となっており、政府の「働き方改革実現会議」でも長時間労働の是正について様々な議論がなされています。

昨年12月には厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が公表され、“違法な長時間労働を許さない取組の強化策”として以下の項目が挙げられていました。

- (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
- (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
- (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化
- (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

このうち上記(1)に対応するものとして、厚生労働省から1月20日に「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」が策定・公表されました。

### ◆本ガイドラインの位置付け

従来、事業場における労働時間の管理方法については、平成13年に発出された通達「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基準」(いわゆる「46通達」)が1つの目安となっていました。今回のガイドラインはこの通達を修正するかたちで策定されまし

た。

### ◆本ガイドラインで注目すべき点

従来の通達と今回のガイドラインを比較してみると、「労働時間の考え方」という項目が新たに追加されました。

この項目では、労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間のこと」であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は「労働時間に当たる」とされ、業務の準備や後始末の時間、手待時間、研修等の時間であっても労働時間に該当する例も示されています。

また、「使用者が講ずべき措置」の内容が従来の通達よりもかなり具体的に示されました。

特に自己申告制により始業・就業時間の確認等を行う場合の措置について、労働時間の管理者に対して「本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと」を使用者に求めており、労働者の自己申告により把握した時間とPCの使用時間の記録等により判明した時間に“著しい乖離”が生じている場合には実態調査を行って労働時間を補正すること等を求めています。

### ◆その他の注意点

その他、「三六協定の延長」や「賃金台帳の調製」についての注意点も記載されていますので、本ガイドラインに一度目を通していただき、今後の労働時間管理に活用することをお勧めいたします。

## 労基署の監督指導結果にみる 「長時間労働が疑われる事業場」の実態

### ◆10,059 事業場が是正・指導の対象に

1月中旬に厚生労働省から、昨年4月～9月に行われた労働基準監督署による監督指導結果(長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果)が公表されました。

今期は、「1カ月当たり80時間を超える残業の疑いがある事業場」や「長時間労働による過労死などに関する労災請求があった事業場」など、10,059事業場が是正・指導の対象となっており、このうち6,659事業場(66.2%)で労働基準法などの法令違反があったとのこと。

なお、前年同期の監督指導件数(法令違反あり/実施事業場)は、次のように変化しています。

- ・平成27年:3,823/4,861
- ・平成28年:6,659/10,059

平成27年度は、「月100時間」を超える残業が疑われる事業場等が対象であるのに対して、平成28年度は「月80時間」に対象が拡大されたという違いはありますが、長時間労働やそれに伴う健康障害などに対しては、より厳しい目が向けられていると理解したほうがよいでしょう。

### ◆是正勧告、是正指導の状況

是正勧告書が交付された法違反の内容を見ると、違法な時間外労働が4,416事業場、賃金不払残業が637事業場、過重労働による健康障害防止措置の未実施が1,043事業場となっています。

業種別では、違反割合の多い順に、(1)接客娯楽業、(2)運輸交通業、(3)製造業で70%以上、(4)商業、(5)教育・研究業で60%以上、(6)その他の事業、(7)建設業で50%以上となっています。

一方、主な健康障害防止に係る指導票が交付された事業場は、次の通りでした。

- ・過重労働による健康障害防止のための指導: 8,683事業場

- ・労働時間適正把握基準に関する指導: 1,189事業場

ここでは、長時間労働となっている労働者への面接指導等の実施、月80時間以内への残業削減や始業・終業時刻の確認・記録、自己申告制による場合の実態調査などについて指導が行われています。

### ◆今後の情報にも注意が必要

現在、時間外労働の上限規制について政府が検討を進めるなど、労働時間に関する制度改正が予定されていますので、今後の情報に注意が必要です。

## 対策はお済ですか？

### 「従業員による介護」をとりまく最新事情

### ◆施行から3か月！「改正育児・介護休業法」

先月、育児・介護休業法の改正法が施行されました。

報道などでは「育児」のほうにクローズアップされがちですが、もう一方の「介護」も要注目の改正となっています。

### ◆1月から変わった「介護休業」

従業員の介護休業に関する今年1月からの改正点は次の通りです。

- (1) 介護休業の分割取得が可能に(3回を上限に通算93日まで)
- (2) 介護休暇の取得単位が柔軟化(半日単位も可能に)
- (3) 介護のための所定労働時間の短縮措置の回数増(介護休業とは別に3年間で2回以上)
- (4) 介護のための所定外労働の制限の新設(介護終了まで所定外労働を制限)

この他にも、介護の対象となる家族の範囲が拡大されたり、有期契約労働者の介護休業取得要件が緩和されたりと、全体的に従業員の「就業と介護の両立」をより柔軟に支援する方向性での改正と言えます。

今後、介護のために休業を希望する従業員が増えることが予想されます。

改正法はすでに施行されていますので、介護

休業の運用体制がまだ整っていないという企業は、今すぐ就業規則や社内規程を見直さなければなりません。

◆マタハラ防止は当たり前。ケアハラ防止も忘れずに

さらに、今回の改正では、介護を理由とする従業員への不利益な取扱い(介護ハラスメント。通称「ケアハラ」)の防止措置が新たに義務付けられました。

介護休業を取得しようとする従業員に対し、休業を拒否したり、復帰後に閑職へ追いやりたり、心無い言葉をかけるような行為が発生したりした場合、その企業は法的責任を追及されるおそれがあります。

防止措置とは、例えば社内報・研修・パンフレットなどで企業としての方針を周知・啓発することや、苦情を含む相談の窓口を設けることです。

これらはマタハラの防止と共通する措置でもあります。

◆企業もダブルケア対策の時代

「ダブルケア」という言葉をご存知でしょうか？横浜国立大学の相馬准教授とブリストル大学の山下上級講師による造語であり、「子育てと介護が同時期に発生する状態」を指します。

近年は晩婚化の影響で、子育て期間と親の介護期間が重複しやすい傾向にあり、ダブルケアに直面する人が増えています。

内閣府の推計によれば、ダブルケアを行っている人は男性 8 万 5,000 人、女性 16 万 8,000 人で、この数字は今後、年々増加することでしょう。

企業にとっても、「育児休業やマタハラへの対応」と「介護休業やケアハラへの対応」の両立が必要です。今回の法改正をきっかけに、従業員のダブルケア対策を急ぎましょう。

## 申請受付が始まった 「勤務間インターバル」導入助成金

◆最大 50 万円支給

2 月 15 日より、中小企業事業主を対象とした「職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)」の申請受付がスタートしました。

本助成金は、過重労働の防止および長時間労働の抑制に向け、勤務間インターバル(休憩時間数を問わず就業規則等において終業から次の始業までの休憩時間を確保することを定めているもの)の導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部(最大で 50 万円)を助成するものです。

◆支給対象事業主は？

支給対象事業主は次の通りです(その他、資本・出資額や労働者数に関する要件があります)。

(1) 次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること

ア 勤務間インターバルを導入していない事業場

イ すでに休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場

ウ すでに休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

(2) 労働時間等の設定の改善を目的とした労働時間の上限設定に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できる事業主であること

◆支給対象となる取組み

以下の取組みのうち、いずれか1つ以上を実施する必要があります(原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません)。

(1) 労務管理担当者に対する研修

(2) 労働者に対する研修、周知・啓発

(3) 外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング

(4) 就業規則・労使協定等の作成・変更(時間外・休日労働に関する規定の整備など)

(5) 労務管理用ソフトウェアの導入・更新

(6) 労務管理用機器の導入・更新

(7) その他の勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新

なお、支給対象となる取組みは、「成果目標」として、事業実施計画において指定したすべての事業場において、休憩時間数が「9 時間以上 11 時間未満」または「11 時間以上」の勤務間インターバルを導入することを目指して実施することが求められています。

#### ◆申請受付期限は？

都道府県労働局への申請受付は 12 月 15 日が締切日となっていますが、支給対象事業主数は国の予算額に制約されるため、それ以前に受付が締め切られる場合があります。

### 「年次有給休暇」の取得状況は？

#### ◆2 月末に結果公表

厚生労働省では、年に一度、主要産業における企業の労働時間制度、定年制、賃金制度等について総合的に調査し、民間企業における就労条件の現状を公表しています。

今回は、2 月末に発表された「平成 28 年度就労条件総合調査の概況」から、年次有給休暇についての実態を見てみましょう。

なお、この調査は平成 28 年 1 月 1 日現在の状況について行われていますが、年間については、平成 27 年(または平成 26 会計年度)1 年間の状況についての調査です。

#### ◆年次有給休暇の取得状況

平成 27 年(または平成 26 会計年度)の 1 年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く)は、労働者 1 人平均 18.1 日(前年 18.4 日)、そのうち労働者が取得した日数は 8.8 日(同 8.8 日)で、取得率は 48.7%(同 47.6%)となっています。

取得率を企業規模別にみると、1,000 人以上が 54.7%(同 52.2%)、300~999 人が 47.1%(同 47.1%)、100~299 人が 44.8%(同 44.9%)、30~99 人が 43.7%(同 43.2%)という結果が出ています。

#### ◆年次有給休暇の時間単位取得制度

過半数組合、それがいない場合は過半数代表

者との間で会社が労使協定を締結すれば、年に 5 日を限度として時間単位で年次有給休暇を与えることができる制度(時間単位年休)が 7 年前から施行されています。

この制度がある企業割合は 16.8%(前年 16.2%)となっています。

#### ◆取得日数が少ないと…

年次有給休暇は、労働基準法で定められた当然の権利ではありますが、「あまり取ってほしくない」というのが本音だという企業もあるでしょう。

しかし、このご時世、有休が取得できなくなると「ブラック企業」と言われかねず、企業としては悩ましいところです。

### 「転勤に関する雇用管理のポイント」と、企業の配慮

#### ◆厚労省が指針を公表へ

春の異動のシーズンを迎え、転勤となる従業員も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。

現在、転勤にまつわる雇用管理について、厚生労働省の研究会で議論が進められており、3 月末までに「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」という指針を公表して、企業で活用してもらおうという意向のようです。

#### ◆指針の中身

では、どのような中身になるのか、研究会の報告書案からその構成を見てみましょう。

まず、転勤に関する実態と、仕事と家庭生活の両立を軸とする視点からみた転勤を取り巻く課題が解説され、続いて「労働者の仕事と家庭生活の両立に資する観点からの転勤に関する雇用管理のポイント」として次の内容が盛り込まれています。

1. 転勤に関する雇用管理について踏まえるべき法規範

(1)配転命令権

(2)転勤に関連するその他の法規範

2. 転勤に関する雇用管理を考える際の基本的な視点

### 3. 転勤に関する雇用管理のポイント

- (1) 自社の現状把握
- (2) 異動(転勤を含む)の目的・効果の検証
- (3) 基本方針(転勤を実施する規模)
- (4) 転勤に関する雇用管理の類型ごとの運用メニュー例

#### ◆ポイントはどこに？

勤務地限定の合意等がなければ、従業員の同意がなくとも転勤は原則認められますが、一方で、近年では働き方の多様化への対応や、育児・介護等の家庭生活への配慮が求められるようになってきています。

指針は、従業員が長期的な職業生活・家庭生活の見通しを立てられるよう、会社は転勤の時期や頻度の目安等について従業員への明示を求める内容となるようです。

会社としても、従業員としても、転勤となればいろいろと調整しなければならない事柄が発生します。お互い、「早く言ってよ～」とならないよう、具体的かつ早めに意思疎通しておく必要があるということでしょう。

### 男女間、正規・非正規間の賃金格差が、過去最小に！

#### ◆女性の平均賃金が過去最高に

厚生労働省が発表した平成 28 年の「賃金構造基本統計調査」によると、フルタイムで働く女性の平均賃金は月額 24 万 4,600 円(前年比 1.1%増)となり、過去最高を記録したそうです。

一方、全体の平均賃金は 30 万 4,000 円、男性の平均賃金は 33 万 5,200 円で共に前年とほぼ同じでした。

また、男性の賃金を 100%とした場合に女性は 73%となり、男女間賃金格差は過去最小を更新しています。これは 20 年前(平成 9 年)よりも約 10%縮まったこととなります。

同省は、賃金格差の縮小は「管理職に占める女性の割合が過去最高の 9.3%だったことにより、平均賃金を押し上げた」と分析しています。

昨年からの女性活躍推進法が施行され、今後、企業は女性の採用や管理職への登用を積極的

に進め、その格差はさらに縮まっていくことが予想されます。

#### ◆雇用形態間賃金格差も過去最小

雇用形態別に平均賃金を見ると、正社員は 32 万 1,700 円(前年比 0.2%増)、非正規社員は 21 万 1,800 円(同 3.3%増)でした。

正社員を 100%とした場合に非正規社員は 65.8%となり、平成 17 年の調査開始以来賃金の格差は最小となりましたが、これは人手不足などを背景とする女性の非正規社員の給与アップや最低賃金の上昇などにより格差が縮まったのが要因とされています。

また、短時間労働者の 1 時間当たり賃金は、男女計 1,075 円(前年比 1.5%増)、男性 1,134 円(同 0.1%増)、女性 1,054 円(同 2.1%増)となっており、いずれも過去最高となっています。

#### ◆「同一労働同一賃金」で賃金はどう変わるか？

賃金の男女間の格差、正規・非正規間の格差は年々小さくなっています。その中でも男性の賃金の伸び止まりや女性の活躍推進が大きな問題となりそうです。

また、現在、政府で議論されている「同一労働同一賃金」の実現に向けた非正規社員の処遇改善についての動向にも注目しておく必要があります。

### 改正道路交通法が施行！ 再確認しておきたいポイント

#### ◆改正道路交通法の改正点

3 月 12 日、改正道路交通法が施行されました。

主な改正点は、(1)準中型運転免許の新設、(2)75 歳以上の高齢運転対策推進(臨時適正検査制度の見直しと、臨時認知機能検査・臨時高齢者講習制度の新設)の 2 点です。

今回は、多くの企業で注意が求められることになる、「準中型運転免許の新設」について、改めてチェックしておきたい点をご案内します。

### ◆「準中型免許」とは？

準中型免許は、満 18 歳以上から取得できる免許です。普通免許と中型免許の間に新設され、車両総重量 7.5 トン未満、最大積載量 4.5 トン未満までの自動車(いわゆる「2 トントラック」まで)を運転することができます。

準中型免許で運転できるトラックは、例えば宅配便やコンビニの配送、建設や土木などの資材運送など、利用の範囲が幅広いのが特徴です。

特に運送業界は人手不足が深刻な状況ですが、準中型免許は 18 歳以上であればそれ以前の運転経験を問わずに取得することができますので、高校を卒業してすぐに就職しようとする人や、大学生・専門学校生のアルバイト等、準中型免許の取得により人材の活用の幅が広がるのが期待できます。

### ◆事業場の留意点

一方で、普通免許で運転できる車両の範囲が狭くなる(車両総重量 5 トン未満だったものが、改正後は同 3.5 トン未満となる)ことに注意が必要です。

平成 19 年に「中型免許」の導入により運転免許の区分が変更された際には、運転免許証とトラックの自動車検査証の照合を怠った結果、普通免許では運転できないトラックを運転して無資格・無免許運転で検挙され、行政処分を受けるケースが多発しました。

違反自体は単なる「ミス」「勘違い」が原因であったとしても、そこから事故や違反項目が芽づる式に出てくることで、処分が予想以上に厳しくなるケースも決して少なくありません。

トラックを運転させる事業場では、各人が運転することができる車両の範囲について、しっかり確認することが求められます。

## 4 月の税務と労務の手続提出期限

### 【提出先・納付先】

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>

[公共職業安定所]

- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>

[労働基準監督署]

17 日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

5 月 1 日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]

## 当事務所よりひと言

2017(H29)年度が始まりました。政府の「働き方改革実現会議」では、2027 年度までの向こう 10 年間の工程表が提示されました。

内容を見ると、非正規雇用、キャリアアップ、賃金、労働時間、ワークライフバランス、労働生産性、時間外労働規制、勤務間インターバル、健康職場環境、テレワーク、副業・兼業の可能性、育児・介護等と仕事の両立支援、外国人雇用、女性活躍、若年者活躍、転職・再就職対策、高齢者の就業促進など、近年の労務・雇用施策で話題になったキーワードが目白押しです。

当事務所としては、引き続き事業者の皆様方へ、有用な情報提供、および具体的な提案に努める所存です。(高野 裕之)