

関島社会保険労務士事務所便り

2019 年
4月号

関島社会保険労務士事務所
(ひがし東京中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 12
電話：03-3609-7668
HP: <http://www.srseki.info>



職場のパワハラ 事業主に措置義務

厚生労働省の労働政策審議会雇用環境均等分科会は、2月14日、職場のパワハラメントに関し、事業主に雇用管理上の措置義務を設けるようにする法律要綱をおおむね妥当と認め、労政審の答申としました。

この答申を踏まえ、同省は、女性の活躍推進法の改正とともに、今通常国会に提出する方針です。施行は、公布日から1年以内とされていますが、中小企業に対しては3年以内で雇用管理上の措置を努力義務とする経過措置が設けられています。

◆相談労働者への不利益扱いの禁止

事業主に求められるのは、職場のパワハラメントによって労働者の就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために、必要な体制等の雇用管理上の措置です。

具体的な措置内容については、法律成立後に労政審で検討される指針によって示される予定です。

このほか、労働者が相談等を行ったことを理由とする不利益扱いの禁止や、事業主及び労働者が努めるべき責務規定、紛糾

解決の援助や調停制度、助言・指導等の履行確保措置も法制化することになっています。

◆男女機会均等法や育児介護休業法も改正

セクシャルハラメントにかかわる男女雇用機会均等法も改正される予定です。

労働者が相談等を行ったことなどを理由とする不利益取扱い禁止や、事業主及び労働者が努めるべき責務規定を盛り込むほか、他社の事業主から雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合に応じるよう努力義務を課すとしています。

なお、不利益取扱いの禁止や、事業主及び労働者が努めるべき責務規定は、育児介護休業法を改正し、妊娠、出産等、育児休業等についても適用される予定です。

また、派遣労働者に対しても、派遣先を事業主とみなして適用することになっています。施行は、公布日から1年以内の政令で定める日の予定です。



管理職含め、労働時間把握義務

この4月1日から法制化

「働き方改革」で、4月1日から次の内容の時間外労働の上限が法制化されました。(ただし、中小企業は来年4月から、建設業、運送業、医師等は当面適用除外)

- ① 1か月について、40時間を超える時間外労働と休日労働は100時間未満であること。
- ② 時間外労働と休日労働が、2か月から6か月のどの平均においても80時間未満であること。
- ③ 年間の時間外労働時間は720時間超えないこと。

◆80時間超え、医師の面接指導義務

あわせて、長時間労働により脳・心臓疾患やうつ病など精神疾患を予防するため、労働安全衛生法が改正され、次のことが規定されました。

- ① 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者については、医師による面接指導を行うこと。
- ② 超えた時間の算定は、毎月1回以上一定の期日を定めて行うこと。
- ③ 休日労働を含む時間外労働が、月80時間を超えた労働者に対し、超えたことを速やかに通知しなければならないこと。

この、労働安全衛生法の改正は、いわゆる管理監督者含み全ての労働者に適用され、本年4月1日より施行されました。

そのため、事業主に対し、管理監督者含み、時間外労働時間、休日労働時間について把握することが義務化され、80時間を超えた労働者にはそのことを通知しなければなりません。

◆適正な把握のために使用者が講ずべき措置

①労働時間とは

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をいい、使用者の明示又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ります。

②労働時間の適正な把握措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認・記録の原則

⑦ 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

⑧ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

・ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

・ 労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

(4) 賃金台帳の適正な調製

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存
記録は3年間保存する。

年次有給休暇 強制付与に関するQ&A

◆事業主に5日の強制付与を義務化

この4月より、年次有給休暇を10日以上付与する労働者に対し、事業主は5日については必ず年次有給休暇を付与することが義務付けられました。この強制付与について多くの質問が寄せられています。

常用労働者の年次有給休暇は、労働基準法によって、最低でも雇入れ時から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した者には10日、そこから1年経過毎に、11日、12日、14日、16日、18日と付与し、6年6か月以上勤務した者には20日付与します。

Q1 時期指定は有給を付与するときか？

事業主の時期指定は、必ずしも年休を付与する期首（基準日といいます）に限りません。労働者の使用状況を見て途中でも可能です。しかし、基準日から原則として1年以内に、最低5日は使用させなければなりません。

Q2 「年休10日」には繰越分も含むか？

強制付与の対象となる「年休10日以上」とは、前年からの繰越分は含みません。基準日に付与日数が10日以上ある人が対象です。

Q3 強制付与は半日単位で可能か？

労働者からの希望があった場合においては、半日単位で時季指定を行うことができます。時間単位での時季指定はできません。

Q4 前年度の繰越分から指定は可能か？

有給休暇が前年度からの繰越分があるときは、強制付与を、前年度残日数から指定しても良いことになっています。新規付与分から控除しなくても構いません。

Q5 時季指定の変更はできますか？

使用者が指定した時季について、労働者の意見を尊重して変更は可能です。

Q6 5日を超える強制付与は可能か？

使用者は、5日を超える強制付与を指定することは出来ません。

Q7 労働者が5日取得しているときは？

労働者が自ら5日以上取得した場合は、使用者が指定しなくても基準法違反になりません。しかし、使用者が指定した有給休暇は特段の取り決めがない限り無効にはなりません。

Q8 労働者が使用した日数分は

労働者が使用した日数については、使用者の指定すべき5日から控除することができます。当該日数分については、使用者は時季指定を要しません。

Q9 特別休暇を強制年休に変更可能か？

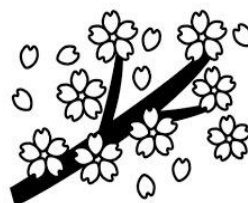
就業規則等により有給で付与している特別休暇を強制付与年休に指定することは、労働条件の不利益変更に該当し、できません。

Q10 年休管理簿の記載方法は？

年次有給休暇管理簿に記載すべき「日数」については、労働者が取得したものと使用者が指定したものととの区別は必要ではありません。労働者が実際に取得した回数、日数等を記載することで足ります。

Q11 就業規則への記載が必要ですか？

休暇に関する事項は、就業規則の絶対的必要記載事項であるため、使用者による時季指定については、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について記載する必要があります。



●求人募集に受動禁煙対策 明示義務化

厚生労働省は、企業に対し、求人募集を出す際、企業が講じている受動禁煙対策を明記するように義務付けると発表した。改正健康増進法の全面施行に合わせ、2020年4月から適用となる。(3月28日)

●不法就労で強制退去 1.6万人に

法務省は27日、2018年に出入国管理法違反で強制退去となった外国人が1万6,269人(前年比2,583人増)に上ったことを発表した。全体の6割が不法就労であったという。(3月28日)

●コンビニの人手不足で「行動計画」要請へ

人手不足によりコンビニの24時間営業が難しくなっている問題をめぐり、経産省はコンビニ大手4社(セブンイレブン、ファミリーマート、ローソン、ミニストップ)に人手不足などに対する「行動計画」を4月末までにまとめるよう求める方針を明らかにした。(3月27日)

●「自己都合退職」の相談増

厚生労働省のまとめによると、2017年度に全国の労働基準監督署などに寄せられた労働相談の中で、「自己都合退職」に伴う相談が、10年前の2.5倍に増加していることがわかった。人手不足の状況下で、会社からの慰留や理由の聞き取りが発生し、引き留めたい企業側と、退職希望者との間でトラブルが増加しているとみられている。(3月25日)

●在留カード番号 届出義務化へ

厚生労働省は、外国人を雇用した事業主が厚生労働省に提出する「外国人雇用状況の届出」に、在留カード番号の記載を義務付ける方針を固めた。4月からの外国人労働者受け入れ拡大に伴い不法就労を防ぐことが狙いで、2019年度中の運用改正を目指す。(3月23日)

●「特定技能」外国人の運用要領を公表

法務省は、「特定技能」で働く外国人労働者の受入れに向け、企業側の支援内容を具体的に盛り込んだ運用要領を公表した。現金自動預け払い機(ATM)の使い方やごみの分別方法、喫煙のルールなど、日本の生活について8時間以上のガイダンスを行うことを義務付けた。また、外国人が住居を借りる際、企業が連帯保証人となるほか、1人あたり7.5平方メートル以上の部屋を確保することが義務付けられている。(3月21日)

●介護事業所の処分が過去最多に

厚生労働省は、介護報酬の不正請求や法令違反などにより2017年度に処分を受けた介護事業所数は過去最多の257か所(前年度比13か所増)であったことを発表した。処分内容は、介護保険事業所の指定取消しを受けた事業所が169か所、一定期間の事業停止処分が88か所、介護報酬の返還請求額が約11億7,800万円。(3月20日)

●勤務医の労務管理 全8,300病院で点検

厚生労働省は、勤務医の労働時間問題の対策を進めるため、全国の病院を対象に、労働基準法に基づく勤務医の労務管理ができているかを点検する。4月にも全国8千超あるすべての病院を対象に回答を求める。不適切な実態が明らかになった場合は、各都道府県に設置された「医療勤務環境改善支援センター」が対応を支援し、支援を受けても状況が改善しない場合は、労働基準監督署による指導を実施することも検討する。(3月18日)

