

TOPIC1

働き方改革法における 時間外労働などの改正点

TOPIC2

個人年金「iDeCo」に 企業が上乗せ拠出する新制度

アンプル

2018 9
September

平成30年9月号

【防災の日／防災週間】 9月1日は防災の日です。また、この日を含む1週間（8月30日～9月5日）は「防災週間」に定められています。近年では、大企業を中心に防災対策としてBCP（事業継続計画）を策定している企業も少なくありません。内閣府の調査（平成29年度）によれば、大企業で6割、中堅企業でも3割がBCPを策定しており、その記載項目でもっとも多いのが「従業員の安全確保」でした。また、中小企業庁のBCP策定運用指針では安否確認の方法として、災害時の緊急連絡網の整備や災害伝言ダイヤル・災害伝言サービスの活用を挙げています。今年も6月に起きた大阪府北部の地震や7月の西日本の豪雨をはじめ、自然災害による被害が相次いでいます。もしものときの会社の備えを、見直してみてもいいかもしれません。

法律 成立した働き方改革法でこう変わる

来年4月以降に対応が求められる 時間外労働などの改正点

働き方改革法が成立し、
時間外労働や年次有給休暇などについて改正されました。
今後、各改正の施行時期に合わせて企業は対応を求められることになります。

働

き方改革法（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）
が7月6日に公布されました。

この法律は、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の3つを柱に、労働基準法、労働契約法、労働者派遣法などの8つの法律を一括して改正したものです。

それぞれの法律の改正内容によって、施行時期は異なりますが、企業としては、それらの施行時期に合わせて働き方の見直しを検討しなければなりません。

時間外労働の 上限規制の導入

現在、時間外労働の上限については、告示により、原則として月45時間、年間360時間とされています。しかし、臨時的な特別の事情がある場合には、「特別条項付き36協定」を締結することにより、実質的には上限なく限度時間を超えて労働者を働かせることができます。

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2018.9 September

● 9/1~30 健康増進普及月間

生活習慣病の理解や健康づくりを促進するため、9月を健康増進普及月間として定め、厚生労働省や各都道府県が、さまざまな行事を実施しています。

● 9/1~30 障害者雇用支援月間

事業者はもちろん、広く一般国民にも障害者雇用の機運を醸成し、障害者の職業的自立を支援するため、厚生労働省や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などが、啓発活動を行っています。

● 9/10~16 自殺予防週間

平成28年に施行された改正自殺対策基本法において、この期間が「自殺予防週間」として新たに規定されました。職場のメンタルヘルスを見直す機会に。

けられました（左図参照）。

中小企業の 時間外労働割増率

原則として、労働者に法定労働時間（週40時間、1日8時間）を超えて労働させた場合には、1時間につき2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。さらに大企業では1ヵ月60時間を超えると、この割増率は5割以上と

高度プロフェッショナル 制度の創設

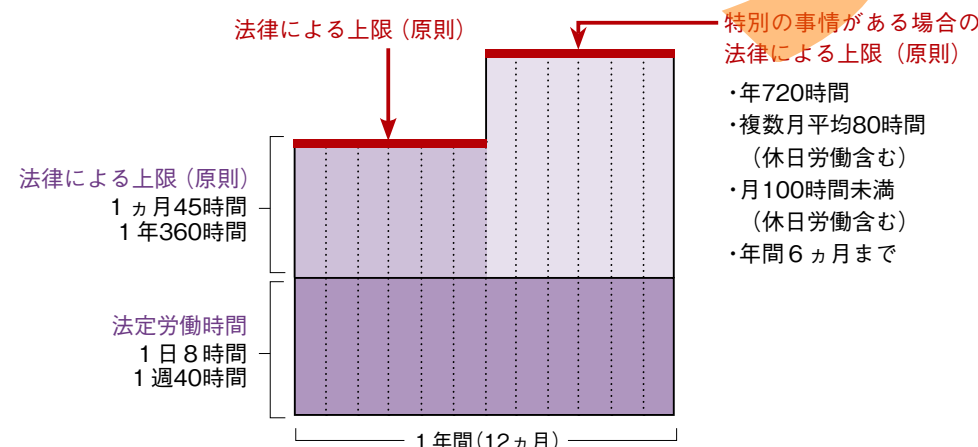
高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識を必要とする業務（研究開発や金融ディーラー、ファンドマネジャーなど）に従事し、職務の範囲が明確で一定の年収（年収1075万円以上を想定）を有する労働者を対象としています。時間外労働、深夜労働、休日労働などが適用除外となり、それにとまなう手当が出ない仕組みの働き方です。

適用にあたっては委員会を設置し、一定事項について委員の5分の4以上の決議と適用労働者の同意が必要となります。また、年間104日かつ4週4日以上の休日の確保のほか、一定の健康確保措置を講じなければなりません。

勤務間インターバル 制度の普及促進

勤務間インターバル制度とは、過重労働による健康被害予防のため、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保を企業の努力義務とするものです。

【図】時間外労働の上限規制



【表】各法律の施行時期

改正項目	大企業	中小企業
残業時間の上限導入	2019年4月	2020年4月
年次有給休暇の取得義務	2019年4月	
割増賃金率の猶予措置廃止	—	2023年4月
勤務間インターバル制度	2019年4月	
高度プロフェッショナル制度	2019年4月	
産業医の機能強化	2019年4月	
同一労働同一賃金	2020年4月	2021年4月

なっていますが、中小企業についてはこれまで猶予措置が設けられていました。この措置が2023年3月31日をもって廃止されます。

年次有給休暇の 強制付与

年次有給休暇は所定労働日数に対する出勤率8割以上の労働者に対して、勤続年数に応じて最低10日、最高20日を限度として与えなければなりません。我が国の年次有給休暇の取得率は5割を下回っています。

今回の改正により、会社は1年間に10日以上有給休暇を付与する労働者に対して、その付与した1年間に5日を取得時季を指定して与えなければならないことになりました。ただし、労働者の意思で5日以上取得している場合と、計画的付与の採用により5日以上与える時季が決定している場合はこの制度の対象となりません。

他方、労働者が自分の意思で取得した日数や計画的付与の日数が5日未満の場合には、5日に達するまで会社は強制取得させなければなりません。

このほか、労働時間の状況を省令で定める方法（使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とする）により把握しなければならぬこととする労働安全衛生法の

改正や、同一労働同一賃金に関する改正などがありますが、あらためて解説することにします。
なお、各法律の施行時期をまとめると左表のとおりです。

長寿化する老後に備える、もつひとつの年金「iDeCo」

中小事業主が掛金を上乗せできる制度が新設

老後に備える私的年金「iDeCo」（個人型確定拠出年金）に5月から、中小事業主が掛金を上乗せして納付し、従業員の老後を支援できる制度が始まりました。

日

本は世界有数の長寿国といわれています。「平成29年簡易生命表」（厚生労働省）の調査で、現在65歳の人の平均余命は、男性が19・57歳、女性が24・43歳。女性は、65歳以降の生活が20年以上あります。また、高齢者世帯1ヵ月の生活費の平均は実収入よりも高いというデータ（総務省統計局）もあり、退職金や企業年金も含めて老後の資金を考える必要があります。

iDeCoは、平成13年に施行された確定拠出年金法に基づいて実施された私的年金の制度です。加入対象者は、20歳以上60歳未満の方を原則とします。

中小事業主掛金納付制度

平成30年5月より、中小事業主掛金納付制度が新設されました。

これは、iDeCoに加入している従業員の加入者掛金に、中小事業主が中小事業主掛金を上乗せして拠出できる制度です。これにより、企業年金を実施していない中小企業でも、従業員の老後の所得獲得を支援することができるようになりました。

実施できる事業主は、以下の①～③の要件すべてを満たす必要があります。①従業員（使用する第1号厚生年金被保険者）が100名以下であること。②企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金のいずれも実施していないこと。③従業員の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働組合がないときは従業員の過半数を代表する者に中小事業主掛金を実施することについての同意を得ること。

掛金の拠出方法

この制度は拠出対象者となる従業員が加入者となり、拠出している加入者掛金に対して中小事業主が上乗せして拠出する仕組みです。iDeCo未加入者の従業員に対して中小事業主掛金のみを拠出することはできません。

中小事業主掛金の額は、一定の資格（職種、勤続期間）ごとに定めることが可能です。定めた資格内においては、同一額の中小事業主掛金としなければなりません。

掛金の決定および変更

加入者掛金と中小事業主掛金の合計額は月5000円以上2万3000円以下で、それぞれ1000円単位で決めることになります。中小事業主掛金の額の変更

更は、労使合意のもとに12月～翌11月の間に1回のみ行えます。

掛金の納付方法

加入者掛金と中小事業主掛金を中小事業主が取りまとめて納付（事業主払込）します。中小事業主掛金は、加入者掛金を納付する時期と同じ時期に納付します。掛金の前納および追納はできません。

掛金の受け取り方法

受け取り方法は以下の3つです。①一時金として一括で受け取る。②年金として5年以上20年以下の期間で受け取る。③一部を一時金で一部を年金で受け取る。

税法上の取り扱い

加入者掛金は、小規模企業共済掛金控除として、本人の所得から控除できます。中小事業主掛金は企業が負担する支出として、損金に算入できます。この制度を従業員のために導入しようとする中小企業主は、労使合意後に必要な事項対象従業員、中小事業主掛金などを地方厚生（支）局および国民年金基金連合会に届け出ることになります。

01

労働基準監督署が労災認定 パワハラによる自殺は過労死

神戸市の洋菓子メーカーに勤務し、一昨年自殺した男性について、西宮労働基準監督署が今年6月、上司のパワハラや長時間労働による過労死として労災認定。弁護士ら遺族側が7月5日に記者会見を行い、明らかになりました。報道によると、男性は日常的に上司から暴言を吐かれるなどのパワハラを受けていたほか、数ヵ月連続で月80時間以上の残業を行っていた時期もあるということで、自殺はこれらが原因となつてうつ状態になったためとして、労災が認定されています。

02

今年度より所得拡大促進税制が改正 税額控除の要件は賃上げ1.5%以上に

今年度より、所得拡大促進税制による税額控除（法人税額の20%を限度）の要件が改正され、平均給与等支給額が前年度よりも増えているだけでなく、「前年度比で1.5%以上増加」とする要件が追加されました。また、税額控除の上乗せ要件も、前年度比で2.5%以上増加に変更されたほか、「教育訓練費が対前年度比10%以上増加」または「認定を受けた経営力向上計画に基づいた経営力向上」が追加されています。この制度は、平成30年4月から4年間に開始する事業年度に適用されます。

03

9月30日で労働者派遣法の改正から3年 上限3年を迎える派遣契約への対応

労働者派遣法の改正（平成27年9月30日施行）から、9月30日で3年が経過します。同改正では、同一の事業所が労働者派遣の受け入れを行うことができる期間を原則3年とし、同一の組織単位（いわゆる課など）においても3年が上限となりました。このため、改正後に締結、更新された労働者派遣契約においては今後、上限の3年を迎えることになるため、労働者派遣を受け入れている事業所では、対応を求められることになります（次号でも掲載予定）。

04

厚生労働省が東京と大阪に開設 セルフ・キャリアドック導入の支援拠点

「セルフ・キャリアドック」とは、企業がキャリアコンサルティングとキャリア研修などを組み合わせて、従業員のキャリア形成を促進・支援する取り組み。厚生労働省ではこれにより、従業員のモチベーションや定着率が向上し、企業の生産性の向上が期待できるとしています。その導入を検討する企業に無料でアドバイスなどを行う拠点が6月20日、東京と大阪に開設されました。詳しくは厚生労働省の導入支援サイトを参照ください（<http://selfcareerdock.mhlw.go.jp>）。

05

平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況 トップは6年連続「いじめ・嫌がらせ」

厚生労働省は6月27日、「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。昨年度のこの制度における総合労働相談の件数は、昨年よりも減少しているものの、110万4758件（前年度比2.3%減）と10年連続で100万件を超え、高止まりの傾向が見られます。このうち、「民事上の個別労働紛争の相談件数」は、23万3005件（同1.0%減）で、相談内容については、「いじめ・嫌がらせ」が、7万2067件（同1.6%増）と、6年連続のトップでした。

06

新入社員「働くことの意識」調査結果 過去最高の6割以上が「人並みで十分」

公益財団法人日本生産性本部と一般社団法人日本経済青年協議会では6月21日、平成30年度の新入社員を対象に実施した「働くことの意識」調査結果を発表（同調査は昭和44年度から実施）。「働く目的」については、昨年同様に「楽しい生活がしたい」（41.1%）が過去最高水準でトップ。また、「人並み以上に働きたいか」という質問でも、「人並みで十分」が61.6%と過去最高を更新しています。ちなみに「人並み以上に働きたい」という回答は約半数の31.3%でした。

労務の お悩み相談室 Q&A

今月の相談 労働者の過半数代表を会社で選べますか？

Q 「時間外及び休日労働に関する協定」を結んで労働基準監督署に届け出る場合に、労働組合のない当社では、従業員の過半数を代表する者を選任しなければなりません、当社は中小企業で従業員も少なく、なかなか代表になろうという者がおりません。会社側で選んだ従業員を過半数代表としても届け出には問題ないでしょうか。

A 労働基準法上、使用者と労働者の間で締結が必要とされる協定などにはさまざまなものがあります。その代表的なものが「時間外及び休日労働に関する協定」（いわゆる36協定）です。

使用者が労働者とこれらの協定を結ぶにあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者と結ばなければなりません。

したがって、貴社の場合は、労働者の過半数代表者を選ばなければなりません、会社はこの選任にあたって、代表となる者を指名したり、会社が選定した候補のなかから選任を求めるなどの関与をしてはなりません。

つまり、上記の相談の内容については認められないことになります。

過半数代表者の選出方法は、過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手などの方法（労働者の話し合い、持ち回り決議、その他労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続き）

により選出された者でなければなりません（労基則第6条第1項第2号、平成11年3月31日基発第169号）。最近では社内ネットワークの整備も進んでいますので、過半数代表の選出目的、立候補者名、選任期日などを明確にして信任投票を行うことも可能です。

なお、労働基準法第41条第2号に該当する管理監督者（一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者）は過半数代表者となることはできません。また、社員親睦会などの代表者が過半数代表者となることも、36協定とは目的が異なりますので不適当となります。

また、過半数代表の選任にあたり、この過半数の範囲には、管理職、パートタイマー、アルバイト、契約社員など国籍するすべての労働者を含みます。また、出向者については時間外労働などを命じるのは出向先ですので、過半数に含まれることになります。

なお、管理職は過半数代表者にはなれませんが、過半数代表者を選ぶ権利はもっていることになります。

／ 今月のポイント ／

会社は代表者の選任に関与できません。
投票などによる選任手続きが必要です。

厚生労働省が平成29年度「過労死等の労災補償状況」を発表

精神障害に関する労災の請求件数が増加中

最近、パワハラを原因とするうつ病による自殺が過労死として労災認定され、ニュースになりました（前ページ参照）。ここでは「過労死等の労災補償状況」のなかから、精神障害の労災について見てみます。

4年前に比べて 300件以上増加

厚生労働省が7月6日に発表した平成29年度「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害に関する労災請求件数は1732件（うち女性689件）。うち自殺（未遂含む）は、221件（同14件）でした。請求件数・決定件数ともに増加傾向にあり、請求件数が1409件（同532件）だった平成25年度と比べると、300件以上増えていることがわかります。請求件数に対する決定件数は1545件（同605件）で、うち支給決定件数は506件（同160件）で認定率は32.8%（同26.4%）という状況でした。精神障害の請求件数が多い業種の上位は、「社会保険・社会福祉・

介護事業」が174件（同127件）、「医療業」が139件（同101件）、「道路貨物運送業」が84件（同13件）。請求件数の多い職種の上位は、「一般事務従事者」が222件（同136件）、「営業職業従事者」が122件（同31件）、「商品販売従事者」が96件（同55件）です（下表参照）。

都道府県別では請求件数で東京都が332件（同127件）と最多で、次に多い大阪府162件（同63件）の約2倍。そのほか、神奈川県129件（同39件）など都市部ほど高い傾向が見られます。

また、同調査では、裁量労働制対象者に関する労災の決定件数もまとめており、平成29年度の精神障害に関する事案の決定件数は、19件（同9件）で、前年度の2件（同0件）を大きく上回っています。

【表】精神障害の請求件数の多い業種と職種（上位15種）※平成29年度

請求件数の多い業種		請求件数の多い職種	
業種	請求件数	職種	請求件数
社会保険・社会福祉・介護事業	174(127)〈9(3)〉	一般事務従事者	222(136)〈17(1)〉
医療業	139(101)〈7(2)〉	営業職業従事者	122(31)〈27(0)〉
道路貨物運送業	84(13)〈9(0)〉	商品販売従事者	96(55)〈11(1)〉
情報サービス業	69(19)〈7(0)〉	自動車運転従事者	94(8)〈12(0)〉
総合工事業	65(9)〈17(0)〉	製品製造・加工処理従事者（金属製品除く）	93(31)〈9(1)〉
輸送用機械器具製造業	56(12)〈6(0)〉	介護サービス職業従事者	74(54)〈1(1)〉
食料品製造業	50(17)〈6(0)〉	保健師、助産師、看護師	74(68)〈4(2)〉
その他の小売業	50(22)〈5(0)〉	情報処理・通信技術者	71(12)〈12(0)〉
飲食店	50(24)〈8(0)〉	法人・団体管理職員	62(10)〈11(0)〉
その他の事業サービス業	49(16)〈4(0)〉	接客・給仕職業従事者	49(31)〈4(0)〉
各種商品小売業	47(30)〈3(1)〉	社会福祉専門職業従事者	48(39)〈3(1)〉
機械器具小売業	34(4)〈8(0)〉	製品製造・加工処理従事者（金属製品）	44(2)〈6(0)〉
設備工事業	33(1)〈12(0)〉	建築・土木・測量技術者	42(5)〈14(0)〉
道路旅客運送業	32(2)〈5(0)〉	飲食物調理従事者	40(13)〈6(0)〉
専門サービス業（他に分類されないもの）	31(18)〈4(0)〉	営業・販売事務従事者	34(18)〈3(1)〉

※（ ）内は女性の件数の内数、〈 〉内は自殺（未遂含む）

パートタイム労働者にも健康診断を

9月は健康増進普及月間であると同時に、厚生労働省では「職場の健康診断実施強化月間」と位置づけ、都道府県を通して指導を行っています。労働安全衛生法に基づき、事業者には、正社員に対する一般健康診断の実施が義務付けられており、パートタイム労働者※に対しても、正社員の週所定労働時間（以下＝所定時間）の4分の3以上働く者には実施が義務付けられています。また、所定時間2分の1以上4分の3未満のパートタイム労働者に対しても、法令上の実施義務規定はないものの「実施が望ましい」とされています。



厚生労働省が平成26年に行った調査によれば、事業所における従業員に対する定期健康診断の実施状況は、「パートタイム労働者を含む労働者を対象に実施」している事業所が85.9%、「正社員のみを対象に実施」が11.7%、「実施していない」が2.4%という結果でした。また、パートタイム労働者の健康診断の受診割合は、所定時間4分の3以上の者で91.8%、2分の1以上4分の3未満の者では72.1%となっています。一方、パートタイム労働者に、「勤務先に実施して欲しい健康管理・健康増進の取組」について聞いたところ、「定期健康診断」という回答が36.2%と最も高く、実施を望む声が多いことがわかります。ちなみにこの調査の際、特定日時に健康診断が実施されたため受診できないパートタイム労働者がいたケースや、「支払うことが望ましい」とされている健康診断の実施時間分の給与が支払われていないケースが確認されています。

ところで、もし実施義務に該当する従業員が健康診断の受診を拒否したら会社はどうすればいいのでしょうか。この場合、従業員も受診義務を負っているため、会社は受診命令に従わない従業員に対して懲戒処分を行うことが認められています。また、受診を拒否した従業員は、もし後に健康障害が見つかったとしても、会社に対して安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求を行う際、過失相殺の対象となる可能性があります。

※ 1週間の所定労働時間が正社員に比べて短い労働者