



トップアンドコア通信

【平成 29 年 3 月 31 日号】

議論されてきた「時間外労働の上限規制」等について、労使合意がなされました。この結果を政府の「働き方改革実現会議」へ提案後、法案がまとめられ、平成 31 年 4 月施行を目標に国会での審議へと進んでいきます。これまでの 36 協定の告示において適用除外とされていた「運転業務従事者」や「建設業」においても、改正法施行後 5 年を目標に適用除外としない方針が示されました。企業においては大きな影響を与える改正となるだけに、「十分な法施行までの準備期間を確保する」とも明言されています。

これに合わせて、労働局の長時間労働撲滅に向けた取り組みとして、特別条項に「80 時間」の記載がある事業場を重点的に調査が行われています。また、現在は中小企業が対象外とされている「月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金」についても、法改正の動きが加速化しています。36 協定の特別条項に「70 時間」や「80 時間」の記載がある企業はもちろん、実態として「月 60 時間」以上の時間外労働が発生している事業場は、早急に対策が求められます。

●社会保険の短時間労働者の適用対象が拡大（平成 29 年 4 月～）

平成 28 年 10 月より、厚生年金保険の被保険者数が常時 501 人以上の企業に勤務する短時間労働者は、社会保険の適用対象となっています。これに加え、平成 29 年 4 月からは、次のアまたはイに該当する事業所に勤務する短時間労働者も社会保険の適用対象となります。

【新たに適用拡大となる事業所】

- ア. 労使合意（働いている方々の 2 分の 1 以上と事業主が社会保険に加入することについて合意すること）に基づき申出をする法人・個人の事業所
- イ. 地方公共団体に属する事業所

【同意対象者】

- ・厚生年金保険の被保険者
- ・70 歳以上被用者
- ・以下の要件すべてを満たす短時間労働者
 - ①週の所定労働時間が 20 時間以上であること
 - ②1 月の所定内賃金が月額 88,000 円以上であること
 - ③雇用期間が 1 年以上見込まれること
 - ④学生でないこと

厚生年金保険の被保険者数が常時 501 人未満であっても、上記の要件を満たせば、短時間労働者も社会保険の適用対象とすることができます。要件である「労使合意」のうち、「働いている方々の 2 分の 1 の分母となるのが「同意対象者」です。つまり、週の所定労働時間が 20 時間未満など厚生年金保険の被保険者となり得ない方は、労使合意による適用拡大の同意対象者には含まれない点、注意が必要です。

●産業医の定期巡回の頻度が 2 月に 1 回へ改正（平成 29 年 6 月 1 日～）

過労死やメンタルヘルス対策、疾病・障害がある等の多様化する労働者の健康確保対策の重要性が増す中、産業医に求められる役割が変化し、産業医が対応すべき業務が増加している背景を受け、労働安全衛生規則が改正されました。

1. 産業医の定期巡視の頻度の見直し

事業者から毎月1回以上、産業医に所定の情報が提供されている場合であって、事業者の同意がある場合は、産業医による作業場等の巡視の頻度を少なくとも2月に1回とする

※情報提供の内容

- ・衛生管理者が少なくとも毎週1回行う作業場等の巡視の結果
- ・上記に掲げるものの他、衛生委員会等の調査審議を経て事業者が産業医に提供するとしたもの

2. 健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要となる情報の提供

事業者は、各種健康診断の有所見者について医師等が就業上の措置等に関する意見具申を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を当該医師等から求められたときは、これを提供しなければならない

3. 長時間労働者に関する情報の産業医への提供

事業者は、毎月1回以上、一定の期日を定めて、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の算定を行ったときは、速やかに、その超えた時間が1ヶ月当たり100時間を超えた労働者の氏名および当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならない

36 協定の上限時間を超えていないか等の確認を含め、時間外労働の時間数について、月に1回、労働者ごとの集計を行っている企業は多いかと思います。今回の改正により、衛生管理者の巡視を含め、実施記録および集計の情報を産業医に提供することが義務づけられました。

●平成28年度「過重労働解消キャンペーン」の実施結果公表（平成28年11月分）

長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に重点監督が実施され、その結果が厚生労働省により公表されています。

【主な違反内容】

- ・違法な時間外・休日労働があったもの（39.5%）
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
1ヶ月当たり80時間を超えるもの（63.3%）
→うち、**月100時間を超えるもの（43.1%）** →うち、月150時間を超えるもの（9.3%）

【監督指導事例】

- ・常時使用する労働者に対し、定期健康診断や深夜業に従事する場合の健康診断を実施していなかつたこと
- ・自己申告により労働時間の管理を行っていたが、実際の在社時間と月約50～70時間のかい離があつた点を会社が把握していなかつたこと
- ・賃金台帳に労働時間数などを記載していなかつたこと
- ・36協定で定める上限時間（特別条項：月75時間）を超えて違法な時間外労働を行わせていたこと
- ・長時間労働による健康障害防止対策などについて調査審議を行う衛生委員会を設置していなかつたこと