



事業主の皆様へ

平成29年1月20日
社会保険労務士法人 リヴル総研
代表社員 奥村 繁子

まだまだ寒さがきびしいですが、このところ日が長くなったように感じます。
皆様におかれましてはいかがお過ごしでしょうかお伺い申し上げます。さて今月は、長時間労働対策などをお知らせいたします。



労働時間の適正な把握のために

我が国においては依然として長時間労働が問題となっており、長時間労働の削減は喫緊の課題です。これに取り組むため、厚生労働省では「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけや、長時間労働が疑われる事業所に対する監督指導の徹底等を行っています。その一環として平成29年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】が策定されました。

監督署や労働局から、労働時間の管理や未払い残業代について指導されるケースも散見されます。ガイドラインが策定されたことを受け、今一度労働時間について確認しましょう。

ガイドラインより一部抜粋

労働時間の考え方

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る。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならない。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（１）始業・終業時刻の確認及び記録

（２）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法（アまたはイ）

ア 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。

イ 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

- ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、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。
- ウ 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。
- エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。
- オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、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

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、**30万円以下の罰金**に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、**3年間保存**しなければならないこと。

厚生労働省では以下の取組を強化する方針です。

- (1) 上記のガイドラインにより、労働時間の適正把握を徹底する。
- (2) 違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。
- (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

昔ながらの賃金台帳で、労働時間の記入がないものもありますが、厳密にチェックされ指導の対象となります。**早急に賃金台帳への記入をお願いいたします。**



職場意識改善助成金に注目！

上記の流れを受けて、29年度の職場意識改善助成金が拡充される見込みです。勤務間インターバル導入コース（仮称）として、**中小企業事業主が新規に勤務間インターバルを導入すると、費用の3／4が助成されます（上限50万円）**

詳細が決定いたしましたら、改めてお知らせいたします。



役員の変更の登記にご注意を

平成18年5月1日に会社法が施行され、平成28年5月で10年を迎えました。会社法では、公開会社ではない株式会社の取締役及び監査役の任期は、定款で定めることにより、最長で選任後10年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時まで伸長することができるとされています。10年に延びたことによって、ついっかりと登記しないでいると、大変です。法務省は最後の登記の日から12年を経過した株式会社を「休眠会社」として整理手続きを実施します。最近登記をした覚えがなければ、至急ご確認を。



離職時の「特定受給資格者」の範囲

特定受給資格者とは、倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者のことです。通常、失業等給付（基本手当）の受給資格を得るには雇用保険の被保険者期間が12カ月以上必要ですが、特定受給資格者の場合、6カ月以上あれば受給資格を得ることができるなど、優遇されます。

平成29年1月に特定受給資格者の範囲が見直されました。

内容の見直し

賃金（退職手当を除く）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったことにより離職した者

従来は、支払期日までに支払われなかった月が引き続き2ヶ月以上あったこと、又は離職の直前6ヶ月の間のいずれかに3ヶ月あったこと等により離職した者でしたが、1回でも未支給があれば該当するようになりました。

見直しにより追加された項目

事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用したこと等を理由として不利益な取り扱いをしたため離職した者

いわゆるマタハラにより離職した場合が追加されました。



トピックス

成果型賃金制度を導入した企業に助成金支給へ

厚生労働省は、来年度から、仕事の評価を賃金に反映させる制度を設けた企業に最大 130 万円支給する助成制度を設ける方針を示しました。制度導入時にまず 50 万円を支給し、1 年後に「生産性が一定程度改善」、「離職率が数ポイント低下」、「賃金が 2% 以上増」の 3 つの要件を満たせばさらに 80 万円を支給する考えです。



キャリアアップ助成金に新コース創設へ

厚生労働省は、2017 年度からキャリアアップ助成金に新たに「諸手当制度共通化コース（仮称）」を設ける方針を示しました。正社員と非正規社員に共通した手当（通勤手当や役職手当など）を設けた企業が対象で、中小企業は 40 万円、大企業は 30 万円の助成が受けられる見込みです。



マイナンバーカードを保険証代わりに

政府は、2018 年度にもマイナンバーカードを医療機関で健康保険証として使用できるようにする方針を明らかにしました。医療機関からの診療報酬請求を受ける審査支払機関が健康保険組合などからの委託を受ける形で資格確認を行い、照会に答える仕組みとし、利用開始から当分の間は従来の保険証との併用とする見込みです。厚生労働省は 2017 年度予算案に関連費用を計上しています。

福井県経営革新フォーラムよりお知らせ

弊社の代表、奥村が会長を務めます福井県経営革新フォーラムより、下記の通りオープン講演会を開催いたします。多数の方のご参加をお待ちしております。

日時 平成 29 年 2 月 24 日（金）
15：00～19：40（17：40～19：40 山月荘にて懇親交流会）
会場 福井県産業支援センター 2 階
演題 『職場のメンタルヘルスと組織の活性化』
講師 島津 明人 氏
講演参加費 1 枚 1,000 円
懇親交流会費 1 人 4,000 円 一般参加者 10,000 円
詳しくはリヴル総研にお問い合わせください



社会保険労務士法人リヴル総研

奥村 繁子 行政書士事務所

〒910-0347 福井県坂井市丸岡町熊堂 3-7-1-19

T e l 0 7 7 6 - 6 8 - 1 6 0 0

F a x 0 7 7 6 - 6 8 - 1 6 1 0