

# 社会保険労務士法人

## OCHI OFFICE 事務所便り

### 2018年10月号

■最新・行政の動き

■ニュース

■職場でありがちな  
トラブル事例

■身近な労働法の解説  
—休憩—

#### ◆最新・行政の動き

働き方改革は、「時間外規制の強化等（労基法・安衛法等の改正）」と「同一労働同一賃金の実現（パート労働法・派遣法の改正）」を2本柱としています。

このうち前者については、その円滑な施行に向け、改正法の細則等の整備作業が進んでいます（ニュース欄を参照）。

後者の施行は32年4月1日（中小は1年遅れ）で、まだ時間的余裕がありますが、既に8月から労働政策審議会で具体的運用方法等に関する審議がスタートしました。準備期間を考慮して、早めに省令やガイドラインを示す予定としています。「今年末までに内容が確定すれば、来春の労使交渉で協議してもらおうこともできる」ためです。

同一労働同一賃金の「業種別導入マニュアル」の作成にも取り組みます。対象として、パート労働者が比較的多い7業種（スーパー、福祉、派遣等）を想定しています。

#### <連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE

検索

越智法務行政書士事務所

検索



## ◆ ニュース



### 改正省令・指針案等を公布 働き方改革関連法の施行に向け

労基法・安衛法等改正の主要部分は平成 31 年 4 月 1 日の施行（時間外の上限規制強化については、中小企業を対象に 1 年の経過措置）で、労基則・安衛則・36 協定に関する指針に関しては以下の改正が公布されました。

#### ・ 36 協定関連

時間外・休日労働（36）協定で定める事項は法律の本則に明記されましたが、「その他必要な事項」を労基則で列挙する形を取ります。有効期間や特別条項発動時の手続き、健康確保措置の実施状況等の記載が必要になるほか、「過半数代表者を使用者の意向によって選出できない点」も労基則上に追記します。

協定に関する指針では、時間外等は必要最小限にとどめる・安全配慮義務に留意する等の基本的理念と併せ、協定発動の手続や健康確保措置について細かな解説を加えています。

#### ・ 年休の時季指定の義務付け

改正法では年休付与日数が 5 日に満たない場合、使用者に時季指定を義務付けていますが、その際、改正法に基づく措置（39 条 7 項）であることを明らかにし、労働者の意見を聴取しなければならない旨等を労基則に定めます（年休管理簿の作成も義務付け）。年休を前倒しで付与し、入社年と翌年で年休の基準日が異なる場合等に関する特例ルールも明らかにします。

#### ・ 労働条件の明示

現行では労働条件の明示方法は書面の交付に限られていますが、①ファクシミリ、②電子メールによる方法も可能とします。パート労働法や派遣法等では既にペーパーレス化が認められていますが、労基法もそれに合わせる形です。

#### ・ 労働時間の把握義務

改正法では管理職も含め、労働時間の把握義務を強化しますが、「タイムカードおよびパソコン等の記録など客観的な方法その他適切な方法」によるべきことを安衛則で定めます。

### 過去最大 26 円引上げ 地域別最賃の答申出揃う

全国すべての地方最低賃金審議会で、平成 30 年度の地域別最低賃金の改定額が答申されました。全国加重平均は前年度比 26 円のアップで、874 円に達しました。引上げ幅は、時給表示となった平成 14 年以降で最大となっています。

中央最賃審議会では、A ランク（東京、愛知等）27 円から D ランク（青森、沖縄など）23 円までの改定目安を示していました。しかし、地方最賃審議会では、東北・中四国・九州などを中心として、23 県がこの目安額を超える引上げを決定しました（昨年度は 4 県）。

連合は、「800 円以下の県の減少」等について前向きに評価しています。一方で、たとえば神奈川県では「引上げ後の最賃額に達しない労働者の比率が 25.6%という高い水準に達している」など、経済ポテンシャルに見合った引上げかどうかを疑問視する声も上がっています。

## ◆ 職場でありがちなトラブル事例



### 失業給付を受けられない!! 会社が雇保の加入手続き失念

退職届の提出を考える従業員は、当然のことながら「退職金がいくら、雇用保険がいくらだから…」とそろばんを弾きます。

ところが、本事件の従業員は、まったく当てが外れてしまいました。会社が雇用保険の手続きを取っていないからです。

「受け取れたはずの保険金」の保証という興味深い問題について、都道府県労働局のあっせんの場では、どのような判断が下されたのでしょうか。



#### 従業員の言い分

会社のずさんな事務処理のおかげで、本来なら 180 日分の失業給付（基本手当）を受けることができたはずなのに、90 日分に減ってしまいました。そればかりでなく、教育訓練給付制度も利用できないことが判明しました。

ハローワークにも相談しましたが、時効が経過した分は訴求処理できないという回答です。

「受け取れたはずの給付額」との差額 40 万円および教育訓練給付の限度額 30 万円（紛争当時の上限）を合わせた 70 万円の弁済を求めます。

#### 事業主の言い分

本人が入社した際、再三、関係書類の提出を促しましたが、放置されたままとなっていました。後で書類なしでも対応可能という話を聞き、その時点で遅まきながら加入手続きを済ませました。

早めにハローワークに相談していればトラブルは回避できたわけで、「後悔先に立たず」です。その点では、当社担当者の対応にも至らない点があったと認識しています。



#### 指導・助言の内容

本人が書類の提出を怠っていたことも原因ですが、会社側の落ち度も小さくありません。

和解金による解決という方向で両者の同意を得たうえで、以下の案を提示しました。

- ・基本手当に関しては、差額相当の 40 万円から本人の過失相殺分 5 万円を差し引いた額を支払う。
- ・教育訓練給付については、指定講座を受講した場合のみ補填される性格である点を踏まえ、補償の対象としない。

#### 結果

会社が従業員に対して 35 万円を支払うことで合意が成立し、その旨を記載した和解文書が作成されました。

# ◆身近な労働法の解説

## — 休憩 —



働き方改革関連法成立で労働時間に注目が集まるなか、これまで「お休み」に焦点をあて、年次有給休暇の付与や休日・休暇について解説してきました。

今月は、労働時間中にあるお休み「休憩」について解説します。

### 1. 休憩の意義

休憩は、労働者の心身の疲労を回復させ、より能率的な業務遂行ができるようにする役割があります。

### 2. 法律で定める休憩（労基法 34 条）

休憩時間は、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間です。

#### （1）休憩の3原則

休憩は、その趣旨において、次のように与えることが原則です。

- ① 労働時間の途中に与える
- ② 一斉に与える
- ③ 自由に利用させる

※例外や適用されない場合もあります。

#### （2）休憩時間

- ・労働時間が6時間を超える場合は、少なくとも45分
- ・労働時間が8時間を超える場合は、少なくとも1時間

※労基法41条該当者、列車・自動車の運転手などの一部等、例外があります。

いずれも「超える」とありますので、例えば、6時間労働の場合は休憩無し、8時間労働の場合は45分を与えていけば足りません。

### 3. 3原則について

- ① 労働時間の途中に与える
- ② 一斉に与える

労働時間の途中に一斉に与えること以外の規制がないため、分割したり、毎日異なる時間に与えたり、拘束時間を長くし長い休憩時間を設定することもできます。

ただ、分割が細切れの場合、手待時間（労働時間）とみなされる可能性もあります。

- ③ 自由利用

「休憩時間の利用について、事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差し支えない」（昭22.9.13基発17号）とされています。例えば、「休憩時間中の外出について所屬長の許可を受けさせることについては、事業場内において自由に休息し得る場合には必ずしも違法にはならない」（昭23.10.30基発1575号）とされています。

### 4. 法定外の休憩

法定の休憩時間（上記2.（2））の基準を超える休憩については、労基法の規定は適用されませんが、労働契約や就業規則等に定めがなく、法定の休憩と一体のものとして規定、運用されている場合は、同じ取扱いをすることが約定されていると考えられます。