

社会保険労務士法人

OCHI OFFICE 事務所便り

2018年6月号

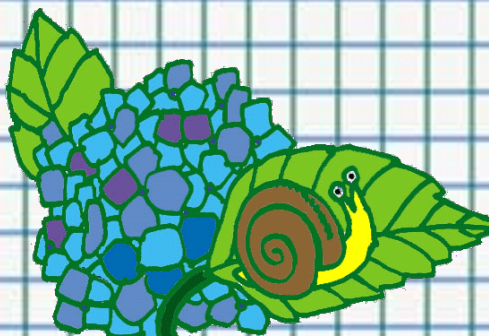
- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 助成金情報
- 身近な労働法の解説
—年次有給休暇②—

◆最新・行政の動き

国会上程の「働き方改革推進関連法案」が成立するまでには、紆余曲折が予想されます。しかし、行政側のバックアップ体制は着々と整備されています。

法案の周知徹底では、今年度から都道府県労働局に設置した働き方改革推進支援センターをはじめ、全国社会保険労務士会連合会、商工会・商工会議所、市町村・行政相談センター、金融機関、全国労働保険事務組合連合会など各種団体を巻き込んだ広報活動を推進します。

事業者対象の働き方改革セミナーを全国で 2600 回開催するとともに、労働保険事務の年度更新手続きの際には 36 協定・就業規則に関する周知・相談対応を行います。さらに、中小・小規模事業者を対象として、追加的予算措置により支援対策を充実する予定です。



<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

検索

検索



◆ ニュース

パワハラ防止を法定化へ 先行してガイドライン周知も

厚生労働省は、職場におけるパワーハラスメントを防止するため、将来的に事業主の雇用管理上の措置義務を法律に明記する必要があるとする検討報告をまとめました。事業主が具体的に取り組むべき事項を、先行的にガイドラインで示すという方向性も示されています。



専門家による報告では、パワハラを①優越的な関係に基づいて行われる、②業務の適正な範囲を超える、③身体的・肉体的苦痛を与え、または就業環境を害すること——の3要素に集約しました。

措置義務の内容としては、セクハラ・マタハラと同様の枠組を提言しました。パワハラ防止に向け、事業主が方針を周知・啓発します。被害者からの申出に対応するため相談窓口を設置し、迅速・適切な事後対応を図ると同時に、プライバシー保護等にも配慮する必要があるとしています。

過労自殺で 7000 万円の賠償 労災は不支給確定だが

遺族が「調理師の自殺は過労が原因」と訴えた裁判で、大阪地裁は安全配慮義務違反を認め、7000万円の損害賠償を命じました。

調理師の労働者は、新店舗の店長に抜擢された後にうつ病を発症、休職していましたが、約半年後に自殺しました。

一方で、遺族は労災も請求していましたが、管轄労基署は不支給を決定、その後の行政訴訟でも請求棄却されています。行政訴訟と民事訴訟で判断が分かれた格好です。

行政訴訟では、「3カ月間の連続勤務があった」とする主張を証拠不十分として採用しませんでした。これに対し、民事訴訟ではメンタルヘルスクリニックの診療録の「3カ月休みなく働いていた」という記載を重視しました。同僚らの証言は、「会社と口裏合わせした可能性がある」として斥けています。

◆ 送検

健康保険証で治療受ける 「労災かくし」の通報受け送検 長野労基署

長野労働基準監督署は、休業 25 日の労働災害が発生したにもかかわらず、労働者死傷病報告書を提出しなかったとして、自動車部品製造会社と代表取締役を長野県上田支部に書類送検しました。容疑は、安衛法 100 条（報告等）違反です。

被災労働者は機械に手を挟まれ、右手小指を骨折するなどのケガを負いましたが、その後の治療には健康保険被保険者証を使っていました。

同労基署に「労災を隠している」という情報提供があったため、調査に入ったところ、工場内で事故発生の実事が判明しました。「送検日の時点でも、報告は未提出のままだった」（担当官）といいます。

◆ 助成金情報

時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）

～生産性の向上によるワークライフバランスの実現に向けて～

平成 29 年 3 月に決定された「働き方改革実行計画」では、長時間労働の是正が重要課題の一つに挙げられています。

また、「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案」でも長時間労働の是正に向け時間外労働の上限規制の導入や、月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しにつき、中小企業への猶予措置廃止、一定日数の年次有給休暇の確実な取得等が挙げられています。

そこで、これらの政策を後押しするために従来の職場意識改善助成金が拡充されました。

中小企業事業主（**対象事業主**）が、所定外労働の削減、年次有給休暇取得促進、その他労働時間設定の改善のために、研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入等を実施し（**支給対象となる取組**）、生産性の向上を図り、労働時間等設定の改善の成果を上げた（**成果目標の達成**）事業主に重点的に助成金を支給することにより、中小企業における労働時間等設定の改善の推進を図ることを目的としています。

【対象事業主】

1. 雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が 13 日以下であり、かつ月間平均所定外労働時間数が 10 時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主（**対象事業主①**）
2. 労働基準法の特例として法定労働時間が週 44 時間とされており、かつ、所定労働時間が週 40 時間を超え 44 時間以下の事業場を有する中小事業主（**対象事業主②**）

【支給対象となる取組】 いずれか 1 つ以上を実施すること

1. 労務管理担当者に対する研修
2. 労働者に対する研修、周知・啓発
3. 外部専門家（社会保険労務士・中小企業診断士など）によるコンサルティング
4. 就業規則・労使協定等の作成・変更（時間外・休日労働に関する規定の整備）など
5. 人材確保に向けた取組み
6. 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
7. テレワーク用通信機器の導入・更新
8. 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（小売業の POS 装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など）

【成果目標の設定】

I 対象事業主①の場合

1. 「年次有給休暇の取得促進」について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して 4 日以上増加させること
2. 「所定労働時間の削減」について、労働者の月平均所定外労働時間数を前年と比較して 5 時間以上削減させること

II 対象事業主②の場合

「所定労働時間の短縮」

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、週所定労働時間を 2 時間以上短縮して、40 時間以下とする

【支給額】

取組みの実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給（ただし上限額まで）

I 対象事業主①（成果目標1「年次有給休暇の取得促進」および、成果目標2「所定労働時間の削減」の場合）

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
目標1・2とも達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加	3/4	150万円
目標の両者達成	3/4	100万円
目標のいずれかを達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	5/8	133万円
目標のいずれか一方を達成	5/8	83万円
いずれも未達成	1/2	67万円

II 対象事業主②（成果目標2「所定労働時間の短縮」の場合）

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
達成	3/4	50万円

※ 詳細は厚生労働省 HP「時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）」をご参照ください。

◆ 身近な労働法の解説 一年次有給休暇②一

年次有給休暇の付与の実務

年次有給休暇の請求権の発生について、全労働日の8割出勤を条件としているのは、労働者の勤怠の状況を勘案して、特に出勤率の低い者を除外するという趣旨です。

8割出勤の算定は、次のとおりです。

$$\boxed{\text{出勤した日} \div \text{全労働日}}$$

全労働日の日数は、就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいいます。

1. 全労働日に含まれない日

- ・ 所定の休日に労働をさせた日（所定労働日ではないため）
- 労使のいずれの責めにも帰することのできない、いわゆる「不可抗力」による休業日
- 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- 正当な同盟罷業（ストライキ）その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日
- ・ 割増賃金の代替休暇を取得して終日出勤しなかった日
- ・ 公の職務（裁判員制度など）で休んだ日

2. 出勤したものとみなす日

以下の不就労日は、出勤したものとみなします。

- ・ 業務上の怪我や病気による休業（通勤途上は除く）
- ・ 育児休業、介護休業
- ・ 産前産後休業（出産が予定日より遅れた期間を含む）
- ・ 年次有給休暇取得日
- ・ 労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就労日（上記1.のうち●を除く）

なお、一斉付与や分割付与により法定の付与日（基準日）以前に付与する場合は、短縮された期間は全期間出勤したものとみなします。