

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

2019年2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
—36 協定届の様式変更—



◆ 最新・行政の動き

2019年は、5年に1度の年金財政検証の年に当たります。

厚生労働省での議論はすでに昨年からスタートしていますが、受給開始時期の選択肢拡大（70歳超まで受給年齢繰下げ等）、短時間労働者への被用者保険の適用拡大（500人以下企業の適用猶予廃止）など、次期制度改正を見据えた検討が進められます。

同時に、働き方改革関連法の始動の年でもあります。

全国各地の中小企業まで改正法の内容が浸透するように、「働き方改革推進支援センター」の活用や経済界と協力した説明会の開催などを通じた周知活動を展開する方針です。

パワハラ防止の措置義務化や女性活躍推進法等の見直し等についても、労働政策審議会での議論を踏まえ、次期通常国会への法案提出を目指すとしています。

<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

パワハラ防止義務の法制化へ 女性活躍推進法も見直し

厚生労働省の労働政策審議会は、パワーハラスメント防止と女性活躍推進法改正等に関する建議をとりまとめました。

ハラスメント関係では、既に均等法・育介法でセクハラ・マタハラに関する措置義務規定が整備されています。今回の建議案では、パワハラについても「防止のための雇用管理上の措置を法律で義務付けるのが適当」と提言しました。

法制化されれば、事業主は「方針の明確化」「相談体制の整備」「事後の迅速・適切な対応」「プライバシーの保護」等に関する体制の整備が求められます。

女性活躍推進法関連では、行動計画の策定・情報の公開義務等の対象範囲を、現在の301人以上から101人以上に広げる等の改正を実施します。優秀企業の認定制度（えるぼし）についても、1ランク上の「プラチナえるぼし」を創設する案が示されています。

厚労省 保育所の「落選狙い」に対処 内定辞退理由を審査

育児休業の延長を目的に、落選を狙って保育所に入所申込みをする事案が問題となっています。厚労省は、第1希望の保育所の内定を辞退し、二次調整に申込み落選した場合、保留決定通知書にその旨を記載する等の対応策を示しました（年末に閣議決定）。

現行制度は、育児休業・給付の延長の期間を、子が1歳に達するまでとしています。例外として、希望しても保育所に入所できなかったときは、2歳までの延長が認められます。

企業とハローワークは例外要件に合致するかどうかを、自治体が発行する「入所保留通知書」で確認していますが、この仕組みを逆用し、当面復職する意思がない育休取得者があえて落選しそうな保育所に入所申込みする例が増えています

今後、保留決定通知書に「内定辞退等の事実を記載」することで、企業とハローワークが「やむを得ない事情があったかどうか」等を審査し、延長の可否を判断するという活用法が想定されています。

◆ 送検

機械停止せず清掃作業で事故 安全教育の未実施が原因 旭川労基署

北海道・旭川労働基準監督署は、必要な安全衛生教育の実施を怠っていたとして、農業協同組合とその工場長を旭川地検に書類送検しました。

同組合の麦乾燥施設内では、労働者が機械の清掃作業を行っている最中に、手を巻き込まれて重傷のケガを負いました。

安衛法 59 条では、雇入れ時や作業内容変更時に、機械の危険性や、安全装置、作業手順等に関する安全衛生教育の実施を義務付けています。

しかし、同組合では被災した労働者に対して、作業前の機械停止等に関する教育を行っていませんでした。



◆ 助成金情報

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）～男性の育児休暇取得を促進

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組み、その取組によって男性に育児休業（①②）や育児目的休暇（③）を取得させた事業主に、下表の額を支給します。

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主のみなさまへ」をご参照ください。

【支給額】

取組の分類		中小企業	中小企業以外
①	1人目の育児取得	57万円 (72万円)	28.5万円 (36万円)
	男性労働者の育児取得	【育児5日以上】 14.25万円 (18万円)	【育児14日以上】 14.25万円 (18万円)
【育児14日以上】 23.75万円 (30万円)		【育児1カ月以上】 23.75万円 (30万円)	
【育児1カ月以上】 33.25万円 (42万円)		【育児2カ月以上】 33.25万円 (42万円)	
②	2人目以降の育児取得		
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円 (36万円)	14.25万円 (18万円)

※（ ）の額は、助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」がその3年度前に比べて6%以上伸びていることなど、各助成金共通の生産性要件を満たした場合に適用。

※中小企業とは、原則として次の表の(1)または(2)いずれかを満たす企業が該当します。

産業分類	(1)資本金の額・出資の総額	(2)常時雇用する労働者数
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

【受給手続】

①② 男性労働者の育児取得

(イ)(ロ)(ハ)(ニ)の全ての要件に該当すること	
(イ)男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りのために右のような取組を行うこと	男性労働者を対象にした、育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知
	管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業取得の勧奨
	男性労働者の育児休業取得について管理職向けの研修の実施
(ロ)雇用保険の被保険者として雇用している男性労働者に、子の出生後8週間以内に開始する、連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得させたこと	
(ハ)育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度および育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定していること	
(ニ)次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知するための措置を講じていること	

③ 育児目的休暇の導入・利用

- ・子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること
- ・男性が育児目的休暇を取得しやすい職場づくりのため、★に準じた取組を行うこと
- ・上記の新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が、子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日以上(中小企業は5日以上)取得すること

★取組の例

- ・子が生まれた男性に対して、管理職による育児取得の勧奨を行うこと
- ・管理職に対して、男性の育児取得についての研修を実施すること

【受給手続】

1. 定められた申請期限を守ること
2. 事業主の本社等(人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所)の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に申請すること



◆ 身近な労働法の解説 — 36 協定届の様式変更 —

改正労基法で残業時間の上限が定められ、平成 31（2019）年 4 月から、36 協定届の様式が変わります。

1. 新様式での届出について

36 協定で 2019 年 4 月 1 日以後の期間のみを定めている場合は、新様式で届出します。

2019 年 3 月 31 日を含む協定は、その期間の初日から 1 年を経過する日までは、旧様式（現行様式）で届出ができ、内容も改正前の労基法 36 条、施行規則、限度基準告示が適用されます。

なお、中小企業は、2020 年 4 月から適用されますので、上記「2019 年」を「2020 年」と読み替えてください。

2. 新様式の協定届の種類（主なもの）

次の種類が用意されています。

- ・ 特別条項がない場合（様式第 9 号）
- ・ 特別条項がある場合（様式第 9 号の 2）・・・ 2 枚 1 組
- ・ 新技術、新商品等の研究開発に従事する労働者（様式第 9 号の 3）
- ・ 自動車の運転業務、建設事業、医業に従事する医師※（様式第 9 号の 4）

※改正法施行 5 年後に上限規制を適用

3. 旧様式と新様式（様式第 9 号）との記載項目の違い（主なもの）

記載項目		旧様式	新様式
労働保険番号・法人番号		なし	あり
所定労働時間（1 日）		必須	（任意）
延長することができる 時間数	1 日	法定超の時間数	・ 法定超の時間数 ・ 所定超の時間数（任意）
	1 年		
	1 カ月	（1 日を超え 3 カ月以内の期間の） 法定超の時間数	（1 カ月の） ・ 法定超の時間数 ・ 所定超の時間数（任意）
所定休日		必須	（任意）
「時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 カ月について 100 時間未満でなければならず、かつ 2 カ月から 6 カ月までを平均して 80 時間を超過しないこと」の定め		なし	チェックボックスに要チェック （チェックがない場合は有効な協定届とはならない）

様式第 9 号の 2 では、「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」についての記載が必要になりました。

様式第 9 号の 3 では、「労働基準法第 36 条第 4 項で定める時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」についての記載が必要です。

4. その他

- ・ 従来どおり、36 協定届を用いて 36 協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。
- ・ 新様式以外の形式であっても、必要事項の記載があれば届出できます。
- ・ 厚生労働省 HP に「書面作成支援ツール」が用意されています。
- ・ 36 協定届は、電子申請での届出が可能です。