



# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

## 2020年9月号

- 最新・行政の動き
- 調査
- 送検
- 助成金情報
- ニュース

### ◆最新・行政の動き

急ピッチで引き上げられていた最低賃金ですが、新型コロナウイルスによる経済停滞を受け、令和2年度は、一転して「現状維持」に方針転換されました。

地方最低賃金は中央最賃審議会が「目安」の引上げ幅を示し、地域最賃審議会で具体的な額が決定されます。

昨年（令和元年）は、都道府県ランク（A～Dに区分）別に26～28円の幅で目安が示され、最終的に全国平均27円（3.09%）の引上げが決定しました。

しかし、今年度の中央最賃審議会では「目安を示すのは困難で、現行水準を維持することが適当」という答申が出されました。目安として具体的な数字が提示されないのは、リーマン・ショックの平成21年度以来となります。

### ◆送検

#### 月200時間以上残業 技能実習生と「共生関係」 岐阜労基署

岐阜労基署は、技能実習生7人に違法な時間外労働をさせたとして、婦人服縫製加工業者（個人事業主）を岐阜地検に書類送検しました。

この個人事業主の事業場では技能実習生7人のみを使用していましたが、非従業員の親族を労働者代表と偽って時間外・休日労働（36）協定を締結していました。

21カ月にわたり違法な時間外・休日労働が繰り返され、月によっては連続で30日操業し、時間外労働は最長で月207時間に達していました。

技能実習生側は「賃金支払が遅れることがあっても、働けば働くほど賃金が増える」と考え、全員がほぼ同一のスケジュールで長時間労働に従事していました。

労使双方の利害が一致する形で違法残業が続いていましたが、個人事業主が廃業するに際し、労基署に「未払賃金立替払制度を利用したい」と相談したことから、事件が発覚したものです。

### 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：群馬県太田市東別府町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624





## ◆ ニュース

### 副業で「簡便な管理モデル」 労働時間を包括して決定

厚生労働省は、副業・兼業時の労働時間通算方法を示した「管理モデル」案を明らかにしました。

労基法 38 条の現行解釈によると、ダブルワーカーの労働時間については「異なる事業主間（資本・取引関係なし）でも通算する」必要があるとしています。

一方、改正労基法に基づく時間外の上限規制では、通算の時間外数を単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内に収める必要があります。

このため、管理モデルでは、本業の所定内労働と所定外労働、副業の労働時間（所定内労働＋所定外労働）を考慮し、時間外が上記の法定範囲内に収まるように、事前に本業の所定外労働、副業の労働時間の「上限枠」を設定する方法を提唱しています。

本・副業の事業場がそれぞれこの上限枠内で労働時間管理を行えば、相手方事業場の就労状況をリアルタイムで把握する必要がなくなります。これにより、労働時間管理に関する作業負担を大幅に軽減するのがねらいです。

### 台風による計画運休で手引き 在宅勤務・特休など活用を

東京都は、台風シーズンに備え、「計画運休時の出退勤ガイドライン」を策定しました。昨年 9 月の台風 15 号接近時に、鉄道各社が運休措置を講じ、大量の乗客が駅に殺到するなど大混乱が生じた事態を踏まえたものです。

円滑な事業継続のため、「計画運休時にとり得る勤務形態」として、テレワーク・時差出勤・フレックスタイム制等について、平時から定着を図るよう提言しました。不可抗力時の有給特別休暇等も合わせ、就業規則の整備も不可欠と指摘しています。

台風接近時には、関連情報（気象・交通機関の運行状況）を収集し、取引先との調整、業務の中止判断等を実施するため、社内体制（命令系統等）の事前整備も求めました。

### ダブルワーカーの保護強化 改正労災法が 9 月施行

改正労災法（雇用保険法等の一部を改正する法律に包括）の施行日が、令和 2 年 9 月 1 日に定められました。

主要な変更点は、ダブルワーカーの保護に関するものです。副業・兼業者の業務上災害には、①どちらか片方の事業場で事故に遭遇（ケガ等）するパターンと②両方の事業場の負荷を累計して発病（過労死等）するパターンがあります。

改正後は、①どちらか単独で発生した災害も、複数事業場の賃金合計をベースに保険給付が行われます。②複数就労による傷病に関しては、新たに「複数業務要因災害」という区分を創設しました（給付内容は、単独災害に準じます）。

「複数業務要因災害」の典型例が過労死ですが、現在の認定基準（平 13・12・12 基発 1063 号）は 20 年近く改定されていないため、現在、医学等の専門家の意見を聴き、改定に向けた作業が進められています。



## ◆ 調査

### 厚生労働省「令和元年度・過労死等の労災補償状況」

令和元年度は、「働き方改革関連法」施行の初年度にも当たります。柔軟な働き方を「自ら選択」できる仕組みが目標ですが、実現までの道のりは遠い感じです。

厚生労働省発表の労災補償状況によると、過労死・精神障害の請求件数は299件増の2966件、支給決定件数は22件増の725件でした。

特に精神障害に関する事案が増えていて、支給決定件数は44件（うち自殺件数も12件増）という状況です。

図表1 精神障害の労災補償状況

区 分		年 度				
		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
精神障害	請求件数	1515 ( 574 )	1586 ( 627 )	1732 ( 689 )	1820 ( 788 )	2060 ( 952 )
	決定件数	1306 ( 492 )	1355 ( 497 )	1545 ( 605 )	1461 ( 582 )	1586 ( 688 )
	うち支給決定件数	472 ( 146 )	498 ( 168 )	506 ( 160 )	465 ( 163 )	509 ( 179 )
	[認定率]	[36.1%] ( 29.7% )	[36.8%] ( 33.8% )	[32.8%] ( 26.4% )	[31.8%] ( 28.0% )	[32.1%] ( 26.0% )

注：( ) 内は女性で内数

働き方の選択どころか、仕事面で「逃げ場のない状況」に追い込まれ、メンタルヘルス不調を発症する人が増えているのが実情です。

当然のことながら、発症者はフルタイム勤務で責任の重い正社員が主体です（支給決定件数の比率は全体の88%）。しかし、パート・アルバイトでも労災認定される人がいて、こちらは女性の比率が高くなっています（4人に3人が女性）。

図表2 精神障害の就労形態別決定及び支給決定件数

区 分	年 度	平成30年度				令和元年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺				
正規職員・従業員	1216 ( 435 )	180 ( 17 )	414 ( 135 )	69 ( 3 )	1304 ( 510 )	170 ( 11 )	449 ( 144 )	81 ( 2 )	
契約社員	73 ( 41 )	5 ( 1 )	9 ( 4 )	3 ( 0 )	87 ( 50 )	4 ( 1 )	15 ( 8 )	2 ( 1 )	
派遣労働者	43 ( 24 )	1 ( 0 )	8 ( 4 )	1 ( 0 )	48 ( 23 )	2 ( 0 )	10 ( 3 )	1 ( 0 )	
パート・アルバイト	105 ( 76 )	7 ( 1 )	24 ( 18 )	2 ( 1 )	130 ( 98 )	6 ( 4 )	32 ( 24 )	2 ( 1 )	
その他(特別加入者等)	24 ( 6 )	6 ( 2 )	10 ( 2 )	1 ( 0 )	17 ( 7 )	3 ( 1 )	3 ( 0 )	2 ( 0 )	
合計	1461 ( 582 )	199 ( 21 )	465 ( 163 )	76 ( 4 )	1586 ( 688 )	185 ( 17 )	509 ( 179 )	88 ( 4 )	

注：( ) 内は女性で内数



## ◆ 助成金情報

### 働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）

勤務間インターバルとは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設定する制度であり、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、平成 31 年 4 月から、制度導入が努力義務とされています。

時間外労働の上限規制は、1 カ月間あるいは 1 年間における労働時間の総量規制であるため、特定の日や特定の期間に労働時間が長くなり、十分な休息が取得できない等の事態を回避できません。つまり、時間外労働の上限規制では労働者が健康な生活を送るために必要なインターバル時間を確保することが難しいという現実があります。そこで、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を毎日設けるための勤務間インターバル制度が重要になります。

#### 【対象事業主】

労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業の事業主で、対象事業場について、36 協定を締結していること、年 5 日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること等が求められます。

#### 【支給対象となる取組】

- 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
- 5 人材確保に向けた取組
- 6 労務管理用ソフトウェアなどの導入・更新
- 7 労務管理用機器などの導入・更新
- 8 デジタル式運行記録計などの導入・更新
- 9 テレワーク用通信機器などの導入・更新
- 10 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新

#### 【成果目標】

支給対象となる取組が、一定の成果目標の達成を目指していること

#### 【支給額】

勤務間インターバル制度の新規導入に該当するものがある場合

休息時間数	補助率	1 企業当たりの上限額
9 時間以上 11 時間未満	3/4	80 万円
11 時間以上	3/4	100 万円

勤務間インターバル制度の適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休息時間数	補助率	1 企業当たりの上限額
9 時間以上 11 時間未満	3/4	40 万円
11 時間以上	3/4	50 万円

※紙面の都合上紹介できなかった成果目標の具体的内容、賃金引き上げ達成時の加算額や詳細な要件及び申請方法等は 厚生労働省 HP 等をご参照ください。