

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

2020年4月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 実務に役立つ Q&A

◆ 最新・行政の動き

令和2年4月から、時間外労働上限規制が中小・小規模へ適用されます（対象は令和2年4月1日以後の期間のみを定めている36協定から）。

改正法の円滑な施行に向け、厚生労働省は経済産業省と連携して「働き方改革対応合同チーム」を新設しました。

周知を徹底するため、全国の働き方改革推進支援センター・労働局・労基署などで、時間外上限規制に関する説明会を500回程度開催し、「36協定届作成支援ツール」の活用等を促します。

特別条項付36協定を締結している中小企業に対しては、説明会のほか、不参加企業への個別訪問等の活動も展開するとしています。

<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

運転者の改善基準を見直し 上限規制「960時間」を視野に

厚生労働省は、自動車運転者を対象とする「労働時間の改善基準」（平元・2・9労働省告示7号）の見直し作業を進めています。

自動車運転業務については、働き方改革による時間外上限規制の適用が令和6年3月まで除外され、その後も上限を960時間とする猶予規定が設けられています。

働き方改革法の国会附帯決議では、運転業務で過労死等の健康被害が多発していること、人手不足が深刻なことを踏まえ、できるだけ早期に一般則に移行できるよう関係官庁・労使等による協議を加速するよう求めています。

これを受け、厚労省は労働政策審議会に専門委員会を設置し、「改善基準」の拘束時間、休息期間、連続運転時間などの全般的改定を検討します。併せて、健康確保、過労死防止、時短等に向けた対策も議論します。

令和2年度から本格的な検討を始め、令和6年4月の施行を目指します。

新型コロナで自主規制進む 在宅勤務・時差出勤等導入

感染拡大が懸念される新型コロナウイルス対策として、テレワーク・時差出勤・自宅待機等の規定を整備する企業が増えています。

厚労省がまとめた「事業者・職場のQ & A」では、一律の年休取得強制は労基法上問題があると注意を促す一方で、政府の対策本部は「感染者との接触機会を減らす観点から、テレワークの推進等を強力に呼びかける」としています。

ユニ・チャーム(株)では、濃厚接触した従業員等に対するガイドラインを作成しました。症状の有無にかかわらず2週間は自宅待機とすることを明示し、可能なら在宅勤務を行うこととしました。フレックス制のコアタイム弾力化等の対策も実施しています。

GMOインターネットグループは、2週間の在宅勤務を基本に、在宅勤務・出勤時のルールを制定しました。出社は顧客対応等の必要がある場合等に制限し、通勤時には時差出勤・土日入社による混雑回避、タクシー利用等の対策を呼びかけます。



団交中の録音禁止等は不当 東京地裁が中労委命令を維持

東京地裁は、中労委による救済命令を受けた会社がその取消しを求めた裁判で、団交拒否は不当と判示しました。

合同労組からの団交申入れに対し、会社は①交渉内容を第三者に漏らさない、②録音・撮影をしない等の開催条件にこだわり、結果的に3回の団体交渉が成立しませんでした。

同地裁は「団交の条件は労使が協議をして決めるべきもの」と指摘したうえで、交渉内容の一切を秘密にすべき理由はなく、その内容の正確な記録は労使双方にとって重要であると述べ、会社側が開催条件に固執する必要性・正当性を否定しました。

会社は判決を不服として、控訴しています。



最賃引上げに悩む中小を支援 助成額上限 450 万円にアップ

補正予算により、事業場内最賃の引上げを支援する「業務改善助成金」が大幅に拡充されました。地域別最賃が、安倍政権の7年間で合計 152 円引き上げられ、中小・零細企業では対応に苦慮していますが、そのバックアップを図るのが目的です。

同助成金は、事業場内最低賃金と地域別最賃の差額が 30 円以内で、事業場規模が 100 人以下であること等が要件とされています。生産性向上のための設備投資（機械設備・POSシステムの導入、人材育成・教育訓練）等に要した費用の一部を助成します。

従来の引上げ幅「30 円以上」コースは 1 月末で受付終了、新たに「25 円以上」「60 円以上」「90 円以上」の 3 コースを新設、支給額上限を 450 万円（従来 100 万円）まで増額しました。その一方で、厚生労働省では、地域別最賃等の履行確保に向け、監督指導に注力するとしています。

ハラスメント防止で手引き作成 連合が職場での取組求める

連合は、「ハラスメント対策関連法を職場に活かす取組みガイドライン」を作成しました。令和 2 年 1 月 15 日に「パワハラ指針」が公布されましたが、同時にセクハラ・マタハラ指針も改正されるなど、ハラスメント法制の整備が進んでいます。

ガイドラインは、パワハラ（労働施策総合推進法）、セクハラ・マタハラ（均等法）、ケアハラ（育介法）に関する各種指針で示された「事業主が講ずべき措置」（10 項目）について、労組から事業主に求めるべき取組を提示しています。

例えば経営者の「方針の明確化」に関して、行動指針・就業規則には「取引先、フリーランス、求職者などあらゆる者を対象にハラスメントを防止する」と明記すべきと指摘しました。

パワハラについては、指針で示す例に該当しなくても対象を広く捉え、職場環境を害する行為全般に対して予防措置を要請する等の考え方を示しました。

◆ 監督指導動向

受動喫煙対策を明示 求人票の様式変更 厚労省

ハローワークに提出する求人票の様式が変更されました。令和 2 年 4 月施行の改正健康増進法により、事業所や飲食店、ホテル等の施設が原則屋内禁煙（喫煙専用室等除く）になるのを受けた措置です。

求人時に書面等により明示すべき労働条件は職安則に定められていますが、令和 2 年 4 月から明示事項に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」が追加されます（令元・5・10 厚労省令 2 号）。民間求人も対象とされます。

ハローワークの新様式では、対策の有無・方法、特記事項を書く欄を設けています。ホテルや旅館、飲食店などに対しては、特記事項欄に喫煙可能な区域での業務があるかについてできる限り記載を求めるとしています。



◆ 送 検

割増払ったと虚偽報告 是正勧告を受けた飲食店 三島労基署

静岡・三島労基署は、虚偽報告をした飲食店業者と同社代表取締役を、労基法 104 条（報告義務）違反の疑いで静岡地検沼津支部に書類送検しました。

同社は 1856 年創業の老舗ですが、労基署による定期監督の際、残業代の不適切処理がみつきり、是正勧告を受けていました。

労基署に対し「適切に割増を支払った」と報告していましたが、従業員が給与明細を持参して労働相談に行ったことで、不正が明るみに出ました。

労基署は「従業員が実際の労働時間に見合う働きをしていないと考えて、代表取締役が割増賃金をカットしたとみられる」と話しています。

◆ 実務に役立つ Q & A

所定労働日だけ支給？ 被災パートの休業給付

Q

当社で週 3 日勤務するパートが、通勤災害に遭い休業することになりました。保険給付は、週 3 日分しかもらえないのでしょうか。

A

休業給付は、労働者が通勤による負傷または疾病にかかる療養により労働することができないために賃金を受けない場合に、支給するものです（労災法 22 条の 2）。

「休日又は出勤停止の懲戒処分を受けた等の理由で雇用契約上賃金請求権を有しない日についても…支給がされる」（浜松労基署長〈雪島鉄工所〉事件、最一小判昭 58・10・13）と解され、公休日も含め、本来の勤務日以外の日も支給されます。

職場復帰後に再休職した場合や退職後でも、引き続き休業給付は受けられます。

療養開始日から 1 年 6 カ月を経過すると、休業（補償）給付等に年齢階層別の最高・最低限度額が適用されます（労災法 8 条の 2 第 2 項）。治療が長引けば、年齢によっては実際の給付基礎日額よりも最低限度額の方が高額になることもあります。

