

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

う ん が い そ う て ん
雲 外 蒼 天

2018年 8月号

「働き方改革法」省令・指針の検討始まる

◆労政審の労働条件分科会で議論開始

6月29日に働き方改革関連法が成立したことを受け、必要な省令や指針などについての議論が7月10日、労働政策審議会の労働条件分科会で始まりました。まずは、残業時間や年次有給休暇（年休）などに関する部分の検討が始まり、国会でも与野党が激しく対立した高度プロフェッショナル制度（高プロ）が適用される職業や年収については、秋以降に検討が始められる見込みです。

◆まずは残業時間や年休から

働き方改革法で制度の具体化が委ねられた省令は62に及びます。10日の分科会では、罰則があり、企業のシステム改修などが必要な残業時間の上限規制や年休の消化義務などに関わる部分から第1段階として議論することで労使が合意しました。

◆第1段階の検討まとめは8月下旬めど

残業と休日労働の抑制については、法律で残業時間が「原則月45時間、年360時間」までと明記されており、新たな指針で残業を「できる限り短くするよう努める」ことなどを定めることで、罰則に至らない事例でも是正を求めて指導をしやすくします。

また、月45時間を超えて残業した働き手に対して健康確保措置を実施することを労使協定（36協定）に盛り込むことを省令で定めることになっています。第1段階の検討は8月下旬をめどにまとめられる見込みです。

◆高プロについての議論は秋以降に

来年4月から導入される高プロについては、適用対象については、政府は金融商品開発やコンサルタントなどの業務で年収は1,075万円以上と想定していますが、具体的には省令で定められます。

10日の分科会では、厚労省が第1段階の議論終了後に「できる限り、早期に結論を出す」との案を示しましたが、労働側は「きちんと議論が必要」として了承しませんでした。

次回の分科会は7月18日（水）に開かれます。

【厚生労働省「労働政策審議会(労働条件分科会)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126969

66歳以上まで働ける企業の割合に関する調査より

◆66歳以上まで働ける企業の割合が増加

厚生労働省が公表した労働市場分析レポート「希望者全員が66歳以上まで働ける企業の割合について」によれば、従業員31人以上規模の企業で、希望者が66歳以上まで働ける企業の割合が、平成29年度で9.7%（前年比1.2ポイント増）に上がることがわかったそうです。

◆企業規模が小さいほど65歳を超えた高齢者雇用に積極的

企業規模別にみると、31～100人規模で12.0%、101～300人規模で6.2%、301人以上で3.0%と、規模が小さい企業のほうが、65歳を超えた高齢者雇用に積極的であることがうかがえます。また、ここ5年間では全体的にゆるやかな増加傾向が続いていたところ、平成28年度から平成29年度にかけての伸びは大きくなっています。

◆定年廃止も約3割

希望者全員66歳以上まで働ける企業の雇用確保措置内容の内訳としては、「希望者全員66歳以上継続雇用」が55.0%と最も多く、「定年なし」も26.8%と約3割を占めています。建設業、情報通信業、宿泊、飲食サービス業などでは、比較的、定年を廃止とする措置が多い傾向にあり、人手不足の産業を中心に、長く働ける措置を実施している企業が多いことがわかります。

◆国も高齢者雇用に推進

厚生労働省は、従業員が31人以上規模の企業で、65歳までの継続雇用を再雇用制度で対応している約12万社を対象に、定年制の撤廃や再雇用年齢の引上げを呼びかけるとしています。

今後は、高齢者雇用の取組みがますます求められてくる中で、企業としても、高齢者雇用に対応した処遇制度や研修体制、健康配慮の体制などを整えていく必要があります。

【厚生労働省「労働市場分析レポート」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000307818.pdf>

自然災害対策で知っておきたい中小企業支援策

◆「うちはずっとここでやってきたから……」が通用しなくなった？

近年、急激な天候の変化が甚大な自然災害へとつながるケースが増えています。気候変動等の影響で台風の通過ルートが変わり、今まで影響を受けなかった地域で被害が発生する等、「今まで大丈夫だった」が通用しなくなりつつあります。万が一被害を受けた場合、復旧に時間と費用を要するおそれがありますが、どのような支援が受けられるのでしょうか？

◆災害救助法が適用された災害時の支援

本法は、罹災者の救護を著しく困難で、かつ、多数の世帯の住家が滅失した状態等である被災地に、都道府県が適用し、自衛隊や日本赤十字社に応急的な救助の要請、調整、費用の負担を行うとともに、罹災者の救助・保護のための活動を行うことを定めています。

中小企業向けには、(1)特別相談窓口の設置、(2)災害復旧貸付の実施、(3)セーフティネット保証4号の実施、(4)既往債務の返済条件緩和等、(5)小規模企業共済災害時貸付の適用等を行っています。

◆激甚災害に指定された災害時の支援

激甚災害法に基づき指定されると、上記の支援への追加措置として、
(1)災害関係保証（特例）の実施、
(2)政府系金融機関の災害復旧貸付の金利引下げ
が行われます。

◆自助努力としての保険・共済の活用

経済産業省が今年3月に公表した資料では、“中小企業といえども、営利を目的として事業活動を行う主体であり、国の支援は事業者による自助を前提としたものである”とし、平成28年度の台風10号や平成29年度の九州北部豪雨の被災事業者へのヒアリング結果から、各種災害と保険対象の補償を組み合わせた総合保険や休業補償に係る商品を活用して損害をカバーしたケースに触れています。

また、保険商品の多様化を受け、細かいニーズに答えることが可能となっている一方、事業者がうまく活用するために商品の理解が不可欠であるとしています。

◆それでもBCP（事業継続計画）

策定済み中小企業は15%

上記の資料によれば、平成28年3月末時点の中小企業のBCP策定率は15%にとどまるということです。しかし、被災に伴う事業活動の停止によりビジネスチャンスを逃すリスクは従来に比べて大きくなっているとして、状況を改善する方策が必要としています。

【「中小企業の災害対応の強化に関する研究会」
中間報告書】

<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/saigaikyoka/2018/180328torimatome.pdf>

個別労働紛争の“種”は「いじめ・嫌がらせ」がトップ

～「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

◆個別労働紛争解決制度とは

会社と労働者との間の労働条件や職場環境をめぐるトラブルを防止・解決する制度のひとつとして、「個別労働紛争解決制度」があります。この制度には3つの方法（①総合労働相談、②あっせん、③助言・指導）があります。

おおまかに言えば、①は労働局、労基署、街角に設置される総合労働相談コーナーで専門の相談員が相談を受け付けるもの、②は紛争調整委員会（労働局）のあっせん委員が間に入り解決を図るもの、③は労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向性を示すものです。

◆最も多い内容は「いじめ・嫌がらせ」

このほど、厚生労働省から「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。その内容は、①②③のすべてで、職場の「いじめ・嫌がらせ」に関するものがトップとなっています。「いじめ・嫌がらせ」は、①総合労働相談では、6年連続でのトップとなっています。また、総合労働相談の件数は10年連続で100万件を突破しています。

なお、総合労働相談に持ち込まれた相談のうち、労働基準法等の違反の疑いのあるものが19万件ほどありましたが、これらは労働基準監督署等に取り次がれ、行政指導等が検討されることとなりますので、“相談”という文字から受ける軽いイメージとは違った一面もあります。

◆「解雇」は半減、「雇止め」は微増

②あっせん、③助言・指導のいずれにおいても、「解雇」に関する内容は平成 20 年度とおよそ半数程度に減少しています。昨今の雇用状況が改善していることも影響しているのでしょうか。一方、「雇止め」は微増しており、今後注意が必要と思われます。

労使間のトラブルでは、セクハラ・パワハラ・モラハラ…等のハラスメントがキーワードとなっています。まだ、問題が表面化していなくても、ある日突然……となる可能性はあります。地震への備えと同じですが、事が起こる前の対策と起きてからの対応如何で、被るダメージ（企業イメージの低下、職場の士気低下 etc）に大きな差が生まれます。

【厚生労働省「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」】

https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki_junkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000213218.pdf

WHOで新たに認定された「ゲーム障害」とは？

◆精神疾患として認定

世界保健機関（WHO）は、オンラインゲームやテレビゲームに没頭し、生活や健康に支障をきたす状態を「ゲーム障害」（ゲーム依存症）という精神疾患として、「改訂版国際疾病分類（ICD-11）」で位置づけることを公表しました。ICDは28年ぶりの改訂となり、ゲーム障害が国際的に疾病として認定されたことにより、適切な対策が求められることが考えられます。

◆診断の基準と症状は？

WHOは、ゲーム障害の主な特徴として以下を挙げています。

- (1) ゲームをする頻度や時間のコントロールができない
- (2) 日常生活でゲームを最優先する
- (3) 悪影響が出ているにもかかわらず、ゲームを続けたり、エスカレートする

こうした行動が少なくとも12カ月続く場合に、ゲーム障害と診断される可能性があるとしています。

ゲーム障害が引き起こす症状として、睡眠不足、目の障害、腰痛、手首の腱鞘炎、肥満などが挙げられます。また、引きこもりの状態や家庭内の暴力などの問題が起き、うつ病や自殺のリスクも高まるとしています。

◆死亡した事例も……

ゲーム障害は、パソコンやスマートフォンの普及に伴い、インターネットやオンラインゲーム、SNSに依存する人が急増し、社会問題となっています。ゲームで相手よりも優位に立つためや、長時間続けるために高額を費やす人もいます。

韓国では、ネットカフェで86時間オンラインゲームを続けていたため「エコノミー症候群」になり死亡した事件が起きました。これをきっかけに16歳未満の青少年に対し、オンラインゲームで遊ぶ時間を制限する制度を導入しました。

◆日本での取組みは？

2012年の厚生労働省の調査によると、成人約421万人、中高生約52万人がオンラインゲームなどのネット依存の疑いがあると推計されています。

日本では、現在、ネット依存やゲーム障害について相談できる医療機関は25カ所程度で専門医も非常に少ないのが現状です。今後、医療機関や業界団体は、ゲーム障害の実態を把握し、治療法の改善や対応策を検討するとしています。

8月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

結婚式で思うこと



友人の結婚式に行ってきました。
長い間会っていなかった友人たちにも会うことができ、
にぎやかで楽しい時間でした。
最近凝った演出の披露宴が多く、招待客を飽きさせません。
心配りの行き届いた大人カッパルの素敵なおパーティーでした。
しかし、途中から私自身の心境の変化に気づきました。
どうやら、花嫁と娘の姿が重なって喜びと幸せと不安と
応援の気持ちが入り混じったような感情になっていたようです。
長女は高校生なので、もしかするとあと数年で私は娘を
送り出す母になるかもしれない。それならどんな気持ちだろう
と考えただけで涙が出そうになりました。
今からこんな状態だったら、本当に娘が結婚するとき
私は一体どうになってしまうのかと考えると可笑しいですね。
友人の幸せそうな笑顔を見ながら、色々なことを考えた
今回の結婚式でした。

鶴留