

発行所 小柳人事労務サポート

〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9

TEL: 045-342-8378

FAX: 045-489-9065

E-Mail: info@jr-support.com

HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援

労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、
労災・健康保険の給付関係など諸手続、就業規則など
諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査
対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務

健康診断・面接指導について

事業主は、従業員の健康を確保するため、健康診断およびその結果に基づく事後措置等を講ずる必要があります。年1回の定期健康診断は通常行っているかと思いますが、深夜業等特定業務に常時従事する従業員は6ヶ月以内ごとに1回健康診断を行わなければなりません。また、海外へ6ヶ月以上従業員を派遣する場合なども健康診断が必要となります。

健康診断で、異常の所見があると診断された場合には、事業主は、医師の意見を聴き、当該従業員の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められる従業員に対し、医師又は保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。健康診断の記録は5年間の保存義務があり、常時50人以上

の従業員がいる場合には、結果報告書を監督署へ提出する必要があります。

また、長時間労働に関する面接指導等についても定められています。時間外・休日労働時間が、1カ月80時間を超え（従来100時間を超えてでしたが、4月1日から引き下げ）、かつ、疲労の蓄積が認められる従業員から申出があった場合には、医師による面接指導を行わなければなりません。面接指導の結果については、記録を作成して5年間保存する義務があります。面接指導の結果に基づき、その従業員の健康を保持するために必要な措置について、医師から意見を聴き、その意見を勘案して必要があると認める場合は、適切な措置をとることが必要です。このように従業員の健康確保も、事業主の大きな責務とされています。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 現状の退職一時金制度では功労や勤続年数による加算、また懲戒解雇の場合には退職金は不支給などとしています。中退共に移行してもこのような取り扱いが可能でしょうか。

A. 社員個々の貢献の大小や勤続年数の長短を反映した給付を行うことは可能ですが、退職事由による退職金の増減や功労加算金は認められません。懲戒解雇時の退職金の減額・不支給は、厚生労働大臣の認定を受ければ可能ですが、制約があります。

中小企業退職金共済（以下「中退共」という）の給付は、基本的に払い込む掛金の額と拠出期間によって決定されます。まず、社員個々の貢献の大小に応じた給付設計を採用したい場合には、この払い込む掛金の額を各社員の貢献に応じて決定することが考えられます。例えば、役職に応じて掛金額を決定する方法、資格等級に応じて掛金額を決定する方法などがあります。また、勤続年数の長短に応じた給付設計を採用したい場合には、中退共の給付は、そもそも拠出期間が長くなるほど給付額が増加する設計となっているため、例えば拠出金額を一律にすると勤続年数の長短が強調された設計になります。中退共だけで退職金制度を作る場合、このような仕組み故に、退職時点ではじめて社員の功労を認定して給付額を決定する、功労加算金のような給付設計を行うことはできません。このような場合には、退職金は中退共を基本としつつ、退職時の功労評価等により、上乘せの支給ができるようにしておくとういことだと思います。また、退職事由に応じて給付額を増減させるような給付設計についても広く一般には採用されていますが、中退共では、給付は本人へ直接支給されますので、掛金として拠出した後は、事業主の意思を反映させる余地がなく、このような給付設計は難しいです。懲戒解雇等本人の責による退職の場合で、事業主が厚生労働大臣の認定を受ければ、例外的に退職金の減額が可能となりますが、減額した部分の資産は他の中退共加入者の給付原資へ充当され、事業主へ返還されるわけではありません。

助成金情報

～時間外労働等改善助成金～ (勤務間インターバル導入コース)

1. 支給上限が100万円に

勤務間インターバル導入コースの助成金について、今年度の支給額上限が予定どおり100万円になりました。勤務間インターバルとは、勤務終了後、一定時間以上の「休息时间」を設けることによって、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能とする制度です。

2. 助成金額

勤務間インターバルを新規導入した場合の助成率は75%で、休息时间数が「11時間以上」だと、上限：100万円です。(助成率80%になる場合あり)

3. 助成対象となる取組

勤務間インターバルを導入するために、次の取組のいずれか1つ以上の実施が必要です。いくつかを組み合わせることも可能です。

- 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・機器等の導入・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

4. 導入の流れ

業者へ見積書等を依頼⇒交付申請書を労働局に提出⇒交付決定⇒業者との契約・労働時間改善のための会議等を実施・就業規則にインターバルの条文追加⇒支給申請

事業実施計画書の作成や事前の申請等、少し手間はかかりますが、これから、効率向上のための設備やICカードの導入等の投資を考えている場合には、利用を検討することをお勧めします。

また、本コースの支給を受けると、平成31年4月から創設された人材確保等支援助成金(働き方改革支援コース)における、働き方改革に取り組む企業として、助成対象の事業主となることができます。

働き方改革支援コースは、働き方改革に伴って必要となる人材を確保するための助成金です。新たに雇用し、一定の雇用管理改善をした場合に、1人当たり60万円(パートなど短時間労働者は、40万円)で、1企業につき10人が上限になります。

●Topix● 時間外労働の上限規制

働き方改革により、中小企業でも2020年4月から、時間外労働の上限規制が始まります。規制に違反した場合には、罰則として6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金が課されることとなります。まだ1年先ではありますが、現段階で、残業規制を超える残業が常態として発生している場合は、残業は簡単には減らすことができませんので、今すぐにも、まずは現状を把握するところから、残業削減の取組を始めることをお勧めします。

では、時間外労働の上限規制はどのような内容になっているのでしょうか？

【規制内容】

①原則として、時間外労働(休日労働は含まない)の上限は、月45時間、年360時間まで。

②臨時的な特別な事情があって、労使が合意する場合(特別条項)でも、下記上限まで。

✦時間外労働が、年720時間以内

✦時間外労働と休日労働の合計が、月100時間未満

✦時間外労働と休日労働の合計が、「2・3・4・5・6ヵ月平均」が全て1月当たり80時間以内

✦時間外労働が、月45時間を超えることができるのは、年6ヵ月まで

※「時間外労働」とは、労働基準法で定められた「法定労働時間」(1日8時間、週40時間)を超えて労働した時間のことをいいます。また「休日労働」とは、労働基準法で定められた「法定休日」(週1日)に労働した時間のことをいいます。

この内容をしっかり押さえた上で、自社の取組むべきことを決め、計画的に進めていきましょう。

お知らせ 子ども・子育て拠出金率の変更

平成31年4月分(5月納付分)から、子ども・子育て拠出金の拠出金率が0.29%から0.34%へ変更となります。子ども・子育て拠出金は、児童手当の支給に要する費用等の一部として、厚生年金保険適用事業所の事業主が負担しているものです。被保険者の負担は無いので給与控除額等の変更は必要ありません。子ども・子育て拠出金の額は、厚生年金保険の被保険者の標準報酬月額及び標準賞与額に、拠出金率を乗じて得た額の総額となります。

行事総記

今年の桜は、入社・入学の時期に咲き誇っていて、門出を華やかに彩ってくれていましたね。我が家では、娘が中学校へ進学し、新しい生活パターンが始まりました。朝起きる時刻も1時間早くなり、毎日の弁当作りなど、まだ、親子ともどもなかなか慣れない日々です。新入社員の方も生活に慣れないなか、毎日仕事に励んでいることと思います。が、今年は、そんな感じのまま、最長10日ものGWに突入です。例年でも、5月病といわれ、GW明けに出社できなくなる方ができます。今年は、例年以上に、新入社員の体調等、気にかけて、声掛けしていただければと思います。