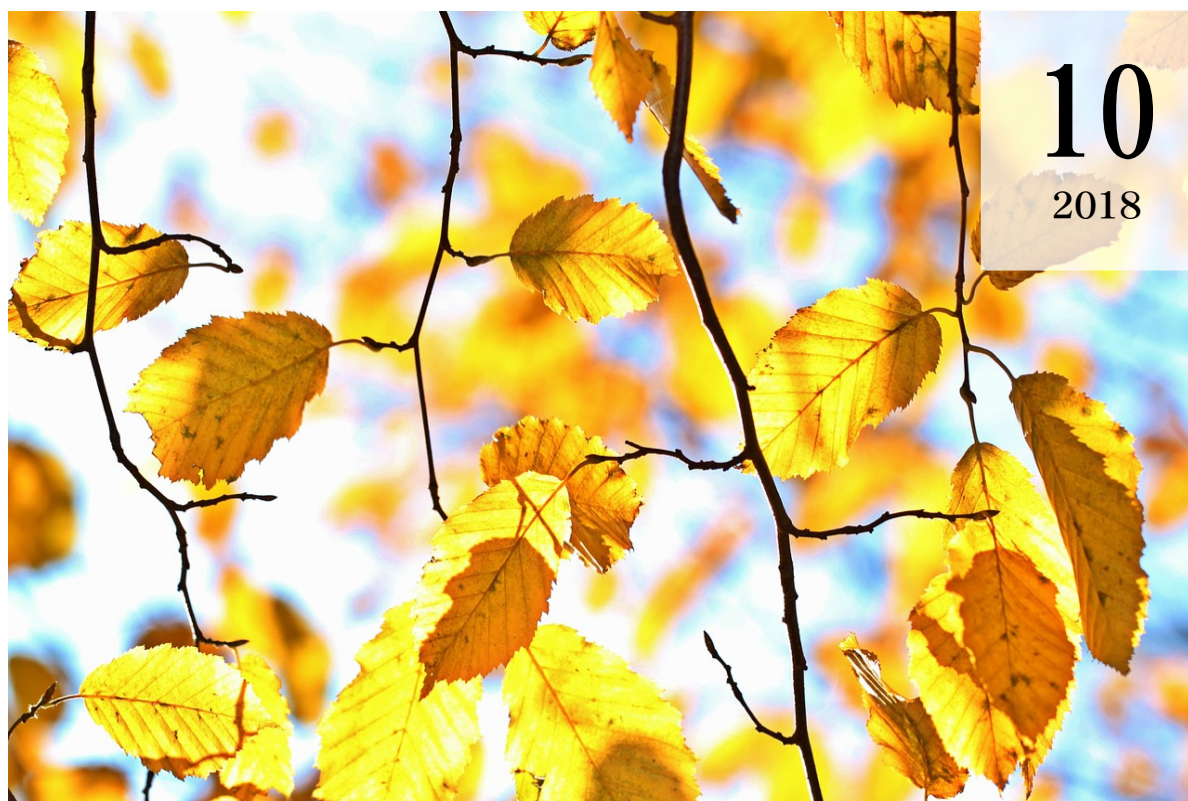


【ビジストNews！】

10月の第2月曜日は「体育の日」です。体育の日が制定されたのは、1964年の東京オリンピックの後のこと。再来年の東京オリンピックが楽しみです。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社 ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル
TEL : 06-6210-5635 / FAX : 06-6210-5638



2019年4月より 新しい様式となる36協定届

働き方改革では長時間労働の是正が大きなテーマとなっていますが、中でも36協定の重要性が高まっています。今回の法改正を受け、2019年4月より「時間外労働・休日労働に関する協定届」（以下、36協定）の様式が変更となります。ここではその変更点について確認しておきましょう。



1. 変わる36協定の様式

36協定の新様式を確認すると、これまでの様式から大きく変更されたようには見えませんが、労働保険番号と法人番号の記載が求められ、36協定で定める時間数にかかわらず、「時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。」というチェックボックスが設けられました。

また、特別条項を設ける場合と設けない場合の2つの様式が用意されており、特別条項を設ける場合の様式は、限度時間までの時間を協定する1枚目と特別条項を定める2枚目の2枚組となっています。

また、特別条項を設ける場合の様式には、これまで特別条項で定める必要があった項目が整理され、「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」を定める欄が設けられました。

2. 新たに定めることになる健康確保措置

特別条項に追加された「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」には、限度時間を超えて労働する労働者に対する健康確保措置を記載することになりますが、その内容は次の10項目の中から選択し、番号と具体的内容を書くこととなります。

- ①労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ②労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- ③労働時間を延長して労働させる者について終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- ⑤労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- ⑥年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- ⑦心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- ⑧労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- ⑨必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
- ⑩その他

特別条項を適用することが想定される労働者にとって、一番望ましい健康確保措置を考えるとともに、来年に向けて対象者が出た場合の取組みについて、いまから検討するようにしましょう。

36協定は時間外労働や休日労働を行う際のもっとも基本的な手続きであり、時間外労働等が発生する前に労働基準監督署へ届出をしなければ労働基準法違反となるものです。締結はまだ先になりますが、いまから新様式の内容を確認しておきましょう。



労働時間を自己申告制で把握する際の注意点

来春の法改正により、年間720時間以下、単月で100時間未満などを内容とする時間外労働の上限規制が行われます（中小企業は1年遅れの2020年4月より適用）。これに向けて時間外労働の多い企業は、時間外労働を減らす取組みが必要となり、併せて労働時間を適正に把握する方法が重要になります。そこで、今回は労働時間を自己申告制で把握する際の注意点を確認しておきます。



1.労働基準監督署の指摘事項

2017年度に長時間労働が疑われる事業場に対して実施された労働基準監督署による監督指導の実施結果を見てみると、指導事項として「実態調査の実施」が挙げられています。この実態調査の実施とは、2017年1月20日に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下、「ガイドライン」という）の4（3）ウ・エのことで、以下の内容になります。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

時間外労働の上限規制により、企業が従業員に時間外労働を減らす取組みを命じると、時間外労働を削減するのではなく、実際に業務を行い労働時間であるにもかかわらず、業務を行っていないように見せることで、時間外労働の上限時間に抵触しないようにすることも見受けられます。時間外労働の上限規制の一番の目的は過重労働対策であることを、従業員自身が認識し、業務改善を通して時間外労働の削減に取り組むようにしなければなりません。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

2.実務上必要な対応策

このガイドラインの内容を踏まえ、例えば定期的にパソコンの使用時間の記録と自己申告との時間の突き合わせを行い、乖離があるものについては確認を行うなどの取組みを行うことが求められます。また、休憩時間に休憩が取れずに仕事をしていないか、自主的な研修とっているが実際は強制参加で、参加しなければ業務に支障が出る研修が行われていないかなど、実態は労働時間として扱うべき時間が労働時間から除外されていないかを点検し、問題があれば取扱いを見直すなどして改善しましょう。



今年の中小企業の 賃金改定状況は？



ここ数年、賃金の引上げを実施する企業が多くなっています。ここでは今年7月に厚生労働省が発表した資料※から、業種別に中小企業の賃金改定状況を見ていきます。

賃金引上げ事業所の割合が低下

上記資料から業種別の賃金改定状況をまとめると、表1のとおりです。

産業計の平成30年1～6月に賃金引上げを実施した事業所（以下、引上げ事業所）割合は44.8%で、29年より3.1ポイント減少しました。賃金引下げを実施した事業所（以下、引下げ事業所）割合は0.5%で、29年より0.2ポイント減少しました。賃金改定を実施しない事業所割合は37.7%で、29年より1.5ポイント増加しました。

引上げ事業所の改定率は2.7%に

次に、業種別に平均賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。産業計の30年の改定率は引上げ事業所が2.7%、引下げ事業所の改定率は-5.5%となりました。業種別の引上げ事業所の改定率では、宿泊業、飲食サービス業の2.8%が最も高くなりました。引下げ

事業所の改定率では、製造業の-7.5%が最も下げ幅が大きくなっています。

【表2】平均賃金改定率（%）

	年	引上げ事業所	引下げ事業所
産業計	29年	2.6	-6.6
	30年	2.7	-5.5
製造業	29年	2.6	-7.0
	30年	2.7	-7.5
卸売業、小売業	29年	2.4	-2.8
	30年	2.6	-5.3
宿泊業、飲食サービス業	29年	3.2	-1.0
	30年	2.8	0.0
医療、福祉	29年	2.4	-16.0
	30年	2.5	-2.6
その他のサービス業	29年	2.8	-6.4
	30年	2.7	-4.1

厚生労働省「平成30年賃金改定状況調査」より作成

今年は7月以降に賃金改定を行う事業所や、賃金改定を実施しない事業所の割合が高くなっており、引上げ事業所の割合が低下しました。

【表1】業種別の賃金改定状況（%）

	産業計		製造業		卸売業、小売業		宿泊業、飲食サービス業		医療、福祉		その他のサービス業	
	29年	30年	29年	30年	29年	30年	29年	30年	29年	30年	29年	30年
1～6月に賃金引上げを実施した事業所	47.9	44.8	43.5	41.5	53.5	50.2	35.8	28.2	67.4	60.3	49.4	47.4
1～6月に賃金引下げを実施した事業所	0.7	0.5	0.7	0.4	0.4	0.4	0.3	0.0	0.6	0.3	1.6	1.3
賃金改定を実施しない事業所	36.2	37.7	41.1	42.5	29.0	29.6	45.7	49.8	18.8	24.8	35.8	35.5
7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	15.2	17.0	14.7	15.7	17.1	19.8	18.2	21.9	13.2	14.6	13.2	15.8

厚生労働省「平成30年賃金改定状況調査」より作成

※厚生労働省「平成30年賃金改定状況調査」

30年6月1日現在の常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所で、1年以上継続して事業を営んでいる事業所から一定の方法により抽出した約4,000事業所を対象にした調査です。賃金改定率は、30年1月から6月までの事実についての調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000331611.pdf