

# 関島社会保険労務士事務所便り

2018 年  
9 月号

関島社会保険労務士事務所  
(墨田葛飾地区中小企業者組合)  
社会保険労務士・行政書士  
関島 康 郎  
〒125 - 0041  
東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 2  
電話 : 03 - 3609 - 7668  
HP : <http://www.srseki.info>



(リンドウ)

## 労働時間の把握 来春より管理職にも義務化

### ◆労働時間の記録と保存

来年 4 月から、いわゆる「管理職」の労働時間把握と、その記録の保存が企業に義務づけられると報道されました(日経新聞 7 月 31 日付)。現状でも、企業はタイムカードやパソコンなど「客観的な方法」により労働者の労働時間を記録し、3 年間分を保存しなければなりません(厚生労働省「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基準」)。

この範囲に、新たに管理職も含まれるとのことです(取締役ら経営陣は対象外)。

### ◆労基法の管理監督者

労働基準法の「管理監督者」は、労働時間や休日の規定の対象外とされています(ただし深夜割増賃金の支給や年次有給休暇の付与は必要)。管理監督者は、経営に参画する立場として、自らの労働時間に一定の裁量があるためです。そのため、管理監督者の労働時間の把握や保存の義務はありませんし、それゆえ現状で管理監督者の労働時間管理はなおざりという企業もあるでしょう。

### ◆改正安衛法の「面接指導」

一方、今回の労働時間把握義務は、労働安全衛生法(安衛法)上の「面接指導」を

目的とする趣旨です。安衛法は、管理職を含むすべての労働者の健康管理等を目的としています。

該当条文は次の通りです。「事業者は、(略)面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(略)の労働時間の状況を把握しなければならない。」(改正第 66 条の 8 の 3)。

### ◆管理職の過重労働にも注意

条文等で明らかでない詳細については、今後の政省令等を待つこととなりますが、さしあたり企業の実務上、現在一般社員が行っている出退勤記録と同じことを、管理職にも徹底させる必要がありそうです。

去年は、大手電力会社の課長職の過労自殺や、ドーナツのフランチャイズ店の店長(「名ばかり管理職」と批判されました)の過労自殺など、管理職の過重労働に関する報道も少なからずありました。

一般従業員だけでなく、管理職の過重労働にも注意していきましょう。



# 何歳になったら年金がもらえる？

## 年金の受給開始年齢

国民年金	65歳支給。ただし、希望すれば60歳をすぎると、いつからでも受給できます。また、66歳以降70歳になるまで受給を遅らせることもできます。
厚生年金 (第1号厚生)	60歳～65歳支給(下図参照) ① 昭和28年4月2日以降生まれの男子から、61歳支給となり、徐々に65歳支給になります。その際、男性と女性では5年の開きがあります(特別支給の老齢厚生年金)。 ② 「特別支給の老齢厚生年金」は、国民年金と違い、支給開始を遅らせても年金額が増えることはありません。 ③ 希望すると、60歳以降なら本来の支給開始年齢の前に繰り上げ支給ができます。
共済組合 (第2号～第4号年金)	60歳～65歳支給 ① 平成27年10月1日以降に受給する権利(受給権)が発生する年金は、「特別支給の老齢厚生」ですが、支給開始年齢は男女とも厚生年金の男子と同じです。 ② 引き続き20年以上の加入期間のある警察職員と消防職員は、支給開始年齢に特例があります。(昭和42年4月2日以降生まれが65歳支給)

### 老齢厚生年金支給開始年齢表

出生年	65歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳
男s16.4.2～s18.4.1 女s21.4.2～s23.4.1	報酬比例部分 老齢厚生年金	60歳 定額部分 老齢基礎年金	61歳					
男s18.4.2～s20.4.1 女s23.4.2～s25.4.1	報酬比例部分 老齢厚生年金	60歳 定額部分 老齢基礎年金	62歳					
男s20.4.2～s22.4.1 女s25.4.2～s27.4.1	報酬比例部分 老齢厚生年金	60歳 定額部分 老齢基礎年金	63歳					
男s22.4.2～s24.4.1 女s27.4.2～s29.4.1	報酬比例部分 老齢厚生年金	60歳 定額部分 老齢基礎年金	64歳					
男s24.4.2～s28.4.1 女s29.4.2～s33.4.1	報酬比例部分 老齢厚生年金	60歳 定額部分 老齢基礎年金	65歳					
男s28.4.2～s30.4.1 女s33.4.2～s35.4.1	報酬比例部分 老齢厚生年金	61歳 定額部分 老齢基礎年金	65歳					
男s30.4.2～s32.4.1 女s35.4.2～s37.4.1	報酬比例部分 老齢厚生年金	62歳 定額部分 老齢基礎年金	65歳					
男s32.4.2～s34.4.1 女s37.4.2～s39.4.1	報酬比例部分 老齢厚生年金	63歳 定額部分 老齢基礎年金	65歳					
男s34.4.2～s36.4.1 女s39.4.2～s41.4.1	報酬比例部分 老齢厚生年金	64歳 定額部分 老齢基礎年金	65歳					
男s36.4.2以降生まれ 女s41.4.2以降生まれ	報酬比例部分 老齢厚生年金	65歳 定額部分 老齢基礎年金	65歳					

# 働き方改革 時間外労働の上限規制

## ◆残業には36協定の届出が必要

労働者に1日8時間または週40時間を超えて働いてもらいたいときは、使用者は、労働者代表と時間外労働について労使協定を締結し、労働基準監督署に届出なければなりません。このことを労働基準法第36条で規定しているので、36協定と呼んでいます。働き方改革で、上限規制が法制化され、その主な内容は下図のとおりです。

## ◆上限規制は来年4月から

「働き方改革」での36協定の上限規制は、来年4月1日以降の期間のみを定める協定に適用されます。

## ◆限度時間の法制化

時間外労働の限度時間を、1か月について45時間、1年について360時

間と労働基準法第36条第4項で新たに規定しました。

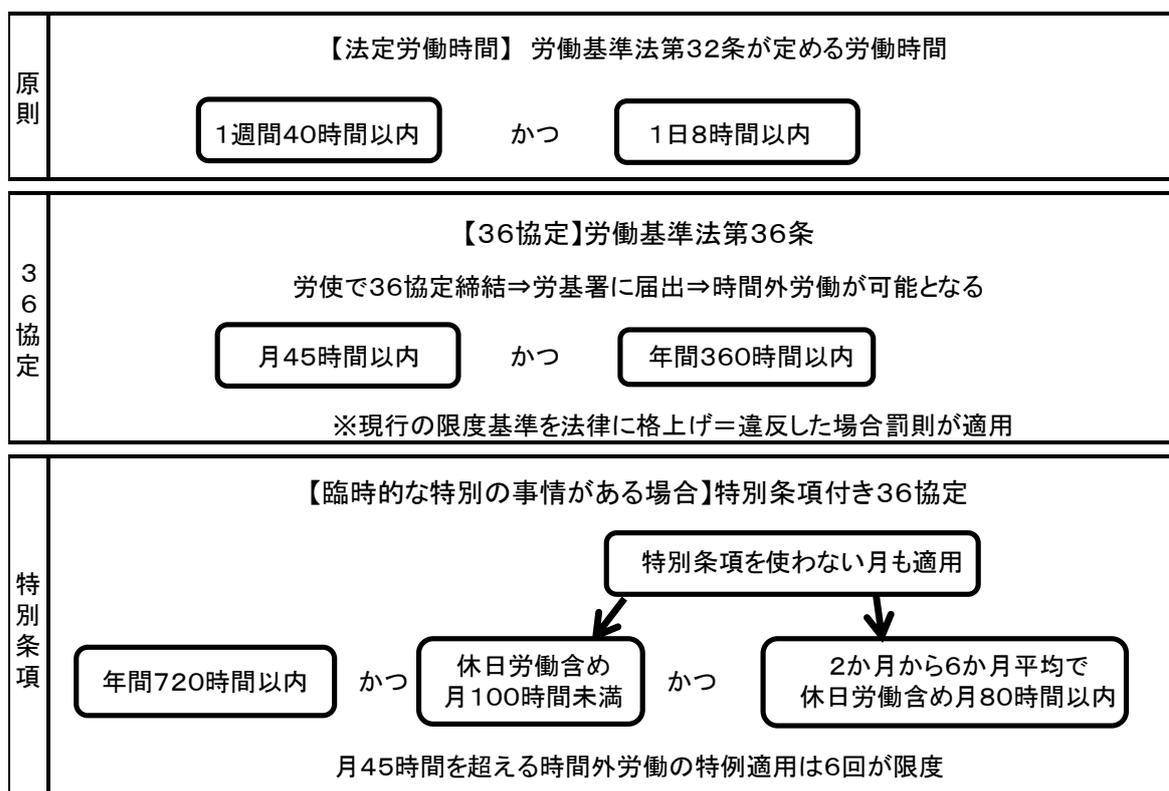
臨時的な特別の事情がある場合のみ、特別条項付き協定を締結します。その場合も年間時間外労働は720時間以内。休日労働を含む場合は1か月について100時間未満、平均して80時間以下などの規制が加わります。

## ◆適用猶予業種

但し、次の業種については適用が当面、猶予されています。

- ①自動車の運転業務
- ②建設業
- ③新技術・新商品の研究開発業務
- ④医師
- ⑤鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業

## 36協定についての法改正の全体像



### ●障害者雇用率の水増し問題 全国調査へ

複数の中央省庁や地方自治体で障害者の法定雇用率の水増しを行っていた疑いがある問題について、厚生労働省は、都道府県などを対象に全国調査を実施することを検討。28日に中央省庁の実態を公表する予定。(8月24日)

### ●「働き方改革法」施行対応に支援強化

厚生労働省は、2019年度に企業の労務管理などの対応にあたる専門拠点の人員を700人前後で対応し、3倍強に増やす。全都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」で社労士や中小企業診断士を常駐させ、同年度から始まる働き方改革関連法への対応のため中小企業への支援体制を強化する。(8月23日)

### ●職場の障害者虐待が最多 関心高まる

厚生労働省は、昨年度に職場で虐待を受けた障害者が1,308人(前年度比35%増)、調査を始めた13年度以降で最多であったことを明らかにした。虐待の内容別では、低賃金で働かせるなどの「経済的虐待」(83.5%)が最も多かった。同省は、「虐待問題の関心が高まり、労働局などへの通報や相談が増えた」と分析している。(8月23日)

### ●働きやすい介護事業所を評価

厚生労働省は、2019年度から介護事業所の認定制度を始めることを明らかにした。職員の人材育成や職場環境の改善のために、キャリアパスの仕組みや休暇取得、育児・介護へのサポート、資格取得への支援制度の有無などを評価する。(8月22日)

### ●パワハラ対策で中小企業を支援

厚生労働省は9月から、中小企業のパワーハラスメント対策の支援に乗り出す。パワハラ対策は従業員1,000人以上の企業の88%が対策を行っているのに対し、99人以下では26%にとどまる。このため全国約100社を対象に、専門知識を持った社労士らを無料で派遣し、相談窓口の設置や社内規定の整備などを後押しする。(8月17日)

### ●障害者雇用助成金を短時間勤務にも

厚生労働省は、現在は企業が週20時間以上勤務の障害者を雇用する場合に支払っている障害者雇用助成金について、週20時間未満の短時間勤務の場合でも支払う方針を決めた。法定雇用率が今年4月に2%から2.2%に引き上げられ、雇用に含まれる対象に精神障害者が加わ

ったため、長時間の労働が難しい症状を抱える人たちの雇用を後押しするのが狙い。(8月15日)

### ●2017年度の労基法違反是正指導 過去最高

厚生労働省の発表によると、2017年度の労働基準監督署による労働基準法違反に関する是正指導を受けた企業は1,870社(前年度比4割以上の増加)となり、過去最多となったことがわかった。割増賃金の支払額は約446億円(同3.5倍)、対象労働者は20万5,235人(同2倍以上)と、いずれも過去最高だった。(8月11日)

### ●自民党が厚生労働省の分割案

自民党の行政改革推進本部がまとめた、中央省庁の再々編に向けた提言案が明らかになった。厚生労働省については、社会保障分野の重要性の高まりから業務量が極めて多くなっており、分割も視野に入れた検討が必要だとしている。2001年の省庁再編時に厚生省と労働省が統合されたことによる効果が見られない政策もあるとし、2020年を目標に新体制を発足させたいとしている。(8月3日)

### ●運輸業事業所で8割違反

厚生労働省は31日、2017年にトラックやバスなどの運転手を雇う事業所を対象に実施した立入り検査の結果を発表。調査対象となった5,436事業所のうち84%にあたる4,564の事業所で、労働関係法令の違反が確認された。このうち最も多かったのは違法残業の3,162事業所(58%)で、残業代の未払いが1,171事業所(22%)。悪質な違反として書類送検されたケースも61件あった。(8月1日)

### ●障害者雇用促進制度に関する報告書

厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」が報告書を取りまとめた。短時間(週20時間未満)働く障害者を雇用する企業への助成制度や、障害者が働きやすい環境整備を行っている中小企業の認証制度、障害特性などの情報を企業や支援関係者で共有する「就労パスポート」の仕組みの創設などが盛り込まれ、秋に検討会を立ち上げて具体的に議論する。(7月31日)

