

たけせ社会保険労務士事務所

# Monthly report



## 進めていますか？36 協定締結&作成

### ◆「時間外労働の上限規制」がよいよ中小企業にも適用

2020年4月1日から、中小企業でも時間外労働は原則「1か月45時間」「1年360時間」とされ、36協定で特別条項を定めた場合も法定の上限を超えると罰則の対象となる「時間外労働の上限規制」が適用されます。

厚生労働省では、この適用に向けて、今年度下半期を集中的施策パッケージの実施期間と位置づけ、主に次のような取組みを行っています。

### ◆36協定未届事業場への案内文の送付

厚生労働省では、今年度より36協定未届で労働者数が10人以上の事業場等に「自主点検表」を送付し、提出を求めるだけでなく個別訪問等も実施しています。

集中的施策パッケージでは、この自主点検により把握した36協定の届出が必要と考えられる事業場に対し、案内文を送付しています。

### ◆特別条項締結事業場への集中対応

36協定の特別条項は、通常予見できない業務量の大幅増加等の場合に限り、上記の限度時間を超えて働かせても法違反とならない免罰効果を有する定めですが、上限規制により、法定の時間を超えると6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます。

集中的施策パッケージでは、時間外労働時間を月80時間超とする特別条項付き36協定を届け出た事業場に対する説明会の開催、不参加事業場

への個別訪問等を実施して、上限規制への対応を求めています。

### ◆提出前にチェックを受けましょう

2020年4月1日以降を始期とする36協定届は、新様式にて作成します。新様式には、上限規制について、時間外労働時間に係るものと時間外・休日労働時間の両方に係るもののいずれをもクリアしている内容を記載しなければなりません。

また、新設されたチェックボックスへのチェック漏れがあるとその場で修正する「補正」ではなく「再提出」扱いとなってしまう等、記入上の注意点が複数あります。

さらに、従業員代表者が不適格と判断される等により36協定そのものが無効になってしまうと、時間外・休日労働を行わせること自体が違法行為となります。

来年度の36協定届の作成と提出では、「年中行事の1つ」との楽観視はせず、監督署に提出する前に専門家のチェックを受けることをお勧めします。



## 「心の病」は10～40代で共通課題

### ◆10代～20代では初めて3割超

日本生産性本部のアンケート調査によると、「心の病」の多い年齢層が10代～20代、30代、

40代の各区分で約30%ずつを占め、50代を除き、10代から40代で共通の課題となっていることがわかりました。また、10代～20代での割合は増加し、初めて3割を超えています。

#### ◆割を食っている40代？

調査結果を見ると、10年ほど前の調査では、30代が6割前後を占めていたので、そのころの30代が40代になってもメンタルヘルスの問題が持ち越されているように見えます。一方、10代～20代については10年ほど前のおよそ2倍超となっています。

現在の40代には就職氷河期世代に該当する人たちがいます。“割を食っている世代”でもあり、年功制の崩壊とともに役割・権限の変化のなさ、人手不足と働き方改革等による現場への重圧といった要因もあり、心の病の増減について「横ばい」との回答が減少し、「増加傾向」が増えている調査結果もうなずけるものがあります。

#### ◆ストレスチェックの課題

また、この調査では、ストレスチェックについての課題として、「集団分析結果の活かし方」を挙げている企業が3分の2を占めています。集団分析の結果を報告しても、あとの対応は個人任せとなっている状態では、効果的とは言えないでしょう。ストレスチェックを外部に委託する場合、見やすく活用しやすい結果をもらえる業者を選んだり、結果の経年変化も作成できるか、といった気を付けるべき点があります。

#### ◆50代はメンタルヘルス以外の問題も多い

なお、この調査では50代の心の病は多くないとの結果が出ています。しかし、40代後半から50代にかけては親の介護や本人の健康問題などが多発してくる年代です。厚生労働省の調査でも、心筋梗塞や脳卒中は50代から急増するとされています。

現時点では、来年の東京オリンピックを前にした景気の良いイメージがまだあるようですが、景気減速のサインがちらほら出てきているようです。社員の健康リスクは経営リスクとなるという認識も広まり、積極的に対策をとる企業が増えて

います。景気が冷え込んだ際に心の病まで増加しないよう、組織風土や仕事の見直しにより、長時間労働の抑制や健康経営の推進に取り組む必要があります。

健康あつての仕事です。

【日本生産性本部「第9回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果」】

<https://activity.jp-net.jp/detail/mhr/activity001577/attached.pdf>



#### 運転中の「ながらスマホ」が厳罰化

##### ◆改正道路交通法が施行

令和元年12月1日から改正道路交通法が施行され、運転中の「ながらスマホ(スマートフォン)」に対する罰則が厳しくなりました。運転中にスマホや携帯電話で通話をしたり、画面を見る・操作するなどの「ながらスマホ」による交通事故が増加傾向にあり、死亡事故が発生するなどの事態を受けたものです。

改正により、罰則は以下になりました。反則金はより高額に、違反点数はこれまでの3倍に、そして事故を起こした場合は免許停止処分となります。

【携帯電話の使用等(保持):通話(保持)・画像注視(保持)】

- ・罰則:6月以下の懲役又は10万円以下の罰金
- ・反則金:普通車の場合、18,000円
- ・違反点数:3点

【携帯電話の使用等(交通の危険):通話(保持)・画像注視(保持)・画像注視(非保持)することによって交通の危険を生じさせる行為】

- ・罰則:1年以下の懲役又は30万円以下の罰金
- ・反則金:適用なし、非反則行為となり罰則(懲役刑又は罰金刑)が適用
- ・違反点数:6点(免許停止)

### ◆「ながらスマホ」の危険性

警察庁によると、平成30年中の携帯電話使用等に係る交通事故件数は2,790件で、過去5年間で約1.4倍に増加しており、カーナビ等を注視中の事故が多く発生しています。また、携帯電話使用等の場合には、使用なしと比較して死亡事故率(死傷事故に占める死亡事故の割合)が約2.1倍でした。

時速60kmで走行する自動車は2秒間では約33m進みます。「直線だから」、あるいは「一瞬だから大丈夫だろう」という考えが事故につながります。運転中にスマホ等を使用しなければならないときは、安全な場所に停車してから操作しましょう。

### ◆企業にできること

運転する前に電源を切ったり、ドライブモードに設定することによって、運転中の「ながらスマホ」は避けられます。交通事故はひとの一生を大きく変えてしまう可能性があります。交通事故、免許停止等によって業務に支障をきたす前に、まずは従業員へ今回の改正を周知することが必要です。

また、業務上の運転中に携帯電話等を操作できないようなシステムを構築することも有効です。運転中のスマホ操作を検知するドライブレコーダーや、運転中はスマホが使えなくなるアプリなども発売されています。

【警察庁「やめよう！運転中のスマートフォン・携帯電話等使用」】

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/keitai/info.html>



### 健康保険の被扶養者に国内居住要件が求められます

外国人労働者の受入れ拡大に伴い、2020年4月1日から健康保険法の被扶養者にも国内居住要件が求められることになりました。外国人労働者の母国に残された家族の疾病、負傷などについても日本の健康保険で給付を行うことになれば、保険財政を圧迫するからです。被扶養者として認められるには、原則として、日本国内に住所を有することが要件ですが、外国にいても被扶養者として認められる者や日本国内にいても被扶養者から除外される者など一定の例外がありますので、そこを整理します。

◆法律の条文(改正後の健康保険法第3条7項)  
この法律において「被扶養者」とは、次に掲げる者で、日本国内に住所を有するもの又は外国において留学をする学生その他の日本国内に住所を有しないが渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められるものとして厚生労働省令で定めるもの(※1)をいう。ただし、後期高齢者医療の被保険者等である者その他この法律の適用を除外すべき特別の理由がある者として厚生労働省令で定める者(※2)は、この限りでない。



### 事務所よりひと言

あけまして  
おめでとう  
ございます



旧年中は大変お世話になりました  
2020年は本当の意味で働き方改革がスタートする年です  
働き方改革は「より良い会社になるため」に避けてはいけないハードルです  
現状では厳しいと思われる企業様はお気軽に相談下さい  
改革をクリアしホワイト企業への第一歩を踏み出しましょう  
本年もどうぞよろしくお願いいたします

武瀬