

# NEWS LQUEST

平成20年4月号(第104号)

社会保険労務士法人 エルクエスト

□池田事務所 池田市菅原町3-1

□大阪事務所 大阪市西区西本町1-12-19-701



「春の訪れ」がやってきました。桜の花も咲き始め、柔らかな季節の始まりを喜んでいるのでしょうか。皆様いかがお過ごしでしょうか？

大阪では、3月26日に桜の開花宣言が出されたようです。ところで、その開花というのは、どうやって判断するのかご存知でしょうか？ 気象庁では、全国各地約100ヶ所の气象台や測定所構内にある桜の木の開花状況で判断しているようです。その桜の木は「標本木」と言われ、「標本木の桜に5～6輪以上の花が咲く」ことが基準となり、「開花した」とされるのだそうです。

いよいよ、お花見シーズン到来です。皆様もお忙しい折でしょうが、少し手を止めて、春の柔らかな風を受けながら桜を眺めてみてはいかがでしょうか？

「仲田発」今月のトピックス  
長時間労働者への医師による面接指導制度  
所内勉強会開催報告

仲田  
塚部  
鈴木／佐藤

## 「仲田発」今月のトピックス

### 気づく余裕

先日、知人よりバイクを譲り受けました。私はバイクが好きで、20歳の頃よりずっと乗っていたのですが、3年ほど前に訳あって手放してしまいました。それがひよんなことから、この度また手に入れることとなったのですが、ちょうどいい季節でもあり、休日の度に運転しています。

最近までの休日の移動手段はもっぱら車だったのですが、それがバイクに変わってみると色々なことに気がきます。車だと見落としていたような景色やにおいを肌で感じる事が出来ます。そこでふと前職のことを思い出しました・・・。

私の前職は、信用金庫の営業でした。毎日バイクで得意先周りをするのですが、あるとき大雪に見舞われて、仕方なしに歩いて得意先周りをしなければならなくなりました。そうすると、普段は気にも留めない、見落としてしまうような場所にお店や会社があったりするのです。それからは、時間的に余裕のあるときには敢えて歩いて営業活動を行い、そういった会社に新規開拓でご挨拶に行くと、しばしば「よくこんな場所に気付いたね～」などと言ってもらい、それが縁で取引を開始して頂いたことを思い出しました。

またバイクに巡りあえたことで、日々時間に追われてしまっている今の自分を省みるいい機会ができたな～などと思いながら、バイク・ライフを楽しんでいます。

### 障害者雇用

先日、厚生労働省作成の「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」が国会に提出されることが閣議決定されました。今回の改正は企業の実務にも非常に大きな影響を与えるものとなっていますので、概要をご紹介します。

今回の「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」を見ると、様々な事項が記載されていますが、中でも重要と思われるものが次の3点です。

### ① 障害者雇用納付金の納付義務等の対象範囲の拡大

【平成22年7月1日施行予定分】

当分の間、障害者雇用納付金の徴収、障害者雇用調整金の支給等に関する規定を適用しないものとする暫定措置の対象範囲は、その雇用する労働者の数が**常時200人以下**である事業主とすること。

【平成27年4月1日施行予定分】

上記に記載する暫定措置の対象範囲は、その雇用する労働者の数が**常時100人以下**である事業主とすること。

### ② 短時間労働者等の雇用義務対象への追加（平成22年7月1日施行予定）

雇用義務等に関する規定における労働者数および障害者雇用率の算定に当たっては、短時間労働者は、その一人をもって、厚生労働省令で定める数の労働者に相当するものとみなすものとする。

### ③ 関係子会社に雇用される労働者に関する特例（平成21年4月1日施行予定）

事業主およびすべての関係子会社が申請を行い、当該事業主が雇用する身体障害者または知的障害者である労働者および当該関係子会社に雇用される身体障害者または知的障害者である労働者の雇用の促進等を確実に達成することができると認められること等の基準に適合するものとして厚生労働大臣の認定を受けた場合は、雇用義務等に関する規定の適用については、当該関係子会社が雇用する労働者は当該事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社の事業所は当該事業主の事業所とみなすものとする。

中でも影響が大きいのが『①障害者雇用納付金の納付義務等の対象範囲の拡大』です。従来、301人以上の企業に課せられていた障害者雇用納付金の対象が段階的に引き下げられ、平成27年度には101人以上の企業まで拡大されることとなっています。これにより該当規模の企業については障害者雇用に関する各種調査・指導が強化されることも予想され、実務としては非常に大きな影響が出ることになるでしょう。今から障害者を活用できる仕事の整備などが求められます。

(仲田)

## 長時間労働者への医師による面接指導制度

### 平成20年4月から長時間労働者への医師による面接指導の実施が50人未満の事業所でも義務化

平成18年4月、改正労働安全衛生法が施行されました。職場における労働者の安全と健康の確保をより一層推進するための改正であり、その多くは平成18年度中に適用になっていましたが、「長時間労働者への医師による面接指導の実施」については、常時50人未満の労働者を使用する事業場のみは平成20年4月からの適用となっていました。

この面接指導の実施とは、時間外労働時間が月100時間を超過し、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合に医師による面接指導を義務付けたものであり、事業主は面接指導後に医師の意見を聴取し、事後措置の実施を行わなければなりません。過重労働対策・メンタルヘルス対策の一環として義務化されたこの制度ですが、その間に施行された労働契約法では第5条に「労働者の安全への配慮」が組み込まれ、この2年間で対策の重要性が増していることが分かります。

実際に労働基準監督署における調査の際においても、この実施状況についての指導も増えているとよく耳にするようになりました。

これまで適用を受けなかった企業は導入をするとともに、すでに制度がある企業でも活用状況等を確認し、再度、仕組みの見直しを行うタイミングにしたいものです。

2年前に改正された法律ですから、ここでもう一度その内容についておさらいをしてみたいと思います。ご確認をよろしくお願い致します。

#### **■長時間労働者への医師による面接指導の実施**

(労働安全衛生法第66条の8、第66条の9、第104条)

##### **◆対象：全ての事業場**

**(常時50人未満の労働者を使用する事業場は、平成20年4月から適用)**

##### **◆義務事項**

事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり**100時間を超え**、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、**労働者の申出を受けて**、医師による面接指導を行わなければなりません。

(ただし、1か月以内に面接指導を受けた労働者等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認められた者を除きます。)

※前述の時間に該当するか否かの算定は、毎月1回以上、基準日を定めて行って下さい。

※医師は、労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況(メンタルヘルス面も含まれます。)について確認し、労働者本人に必要な指導を行います。

※事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。

※事業者は、医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じる他、医師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければなりません。

##### **◆努力義務事項**

事業者は、次の①または②に該当する労働者にも、面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければなりません。

①長時間の労働(週40時間を超える労働が1月当たり**80時間を超えた場合**)により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者**(申出を受けて実施)**

②事業場で定める基準に該当する労働者

##### **◆守秘義務**

面接指導の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。

上記の内、努力義務事項の「②事業場で定める基準」については、次に挙げられるものが考えられます。

【週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超えた労働者及び2～6か月間の平均で1月当たり80時間を超えた労働者全てに面接指導を実施】

【週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた全ての労働者に、面接指導を実施】

【週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者で産業医が必要であると認められた者には、面接指導を実施する】 等

ご不明な点は担当者までご連絡下さい。

(塚部)

## 所内勉強会開催報告

今月号より、毎月月末に当法人で実施している勉強会で取り上げた内容について、一部抜粋の上ご紹介致します。

今回は、平成20年2月28日（木）開催分です。

### 第1部「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部改正」

平成18年12月27日の労働政策審議会の答申において、期間の定めのある労働契約について、『「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第2条の雇止め予告の対象の範囲を拡大（現行の1年以上継続した場合のほか、**一定回数（3回）以上更新された場合も追加**）すること』とされたことを踏まえ、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準が改正されました。（平成20年3月1日適用）

#### 【内容】

使用者は、**有期労働契約が3回以上更新**されている場合において、当該有期労働契約を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

なお、30日未満の契約期間の労働契約を3回以上更新した場合等、30日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、雇止めに関する基準第2条の趣旨に照らし、使用者は、できる限り速やかにその予告をしなければなりません。

※なお、上記改正につきまして、罰則規定はありません。

（発表者：鈴木）



### 第2部「改正パートタイム労働法」

#### ＜対象者＞

同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて1週間の所定労働時間が短い労働者です。（アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員、派遣社員含む。）

#### ＜改正点＞

①労働者を雇い入れる際には以下の3項目を文書交付等により明示しなければなりません。

#### 昇給の有無／退職手当の有無／賞与の有無

②正社員と同一の職務内容であり、かつそのパートタイム労働者の一定の雇用期間、人事システムの運用が正社員と同一であるパートタイム労働者にはその同一の期間は賃金の決定（諸手当、賞与を含む。）において正社員と同様の扱いをするように努めなければなりません。

なお、職務内容が正社員と同じパートタイム労働者にはその職務に関連する教育訓練に関しては、正社員に実施する教育訓練と同様の教育訓練を実施しなければなりません。

（そのパートタイム労働者がその職務において既に必要な知識・技術を身に付けている場合を除く。）

③福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室等）の利用の機会をすべてのパートタイム労働者に与えなければなりません。

④パートタイム労働者が通常の労働者に転換できる措置を講じなければなりません。

⑤パートタイム労働者からの苦情を受けた時は、事業所内での自主的な解決を図ることが努力義務化されましたが、事業所内で解決できない場合は都道府県労働局長に援助を求めたり、均衡待遇調停会議に調停の申請をすることができるようになりました。

⑥事業主等の支援として、今回の法改正を踏まえた措置を講じ、実施した事業主には助成金が支給されることがあります。

（発表者：佐藤）