

寒い日がまだまだ続きます。お体にお気をつけて  
お過ごしください。

3日 節分、4日 立春、11日 建国記念の日、  
14日 聖バレンタインデー、18日 雨水

## February 改正情報・案内

①平成 29 年度の介護保険料率は、3月分（4月納付分）  
から 1.58%→1.65% (折半 8.25/1000) への引き上げ、  
健康保険料率は愛知で 9.97%→9.92% (折半 49.6/1000)  
引き下げが見込まれています。

② 厚生労働省は、企業に対し「月 100 時間を超えて残業している従業員を産業医に報告すること」な  
どを義務化します。今年度中に省令を改正し6月から運用を始める方針です。健康診断で異常が見つかった  
従業員についても月の残業時間や夜勤回数など産業医が求める情報を提供させて、過労死等を防止する  
ため産業医の権限を拡大してゆくようです。



新倉山浅間公園からの富士山

☆ 現在の保険料率 ※ (労使折半料率) 健康保険 49.85 (愛知) / 1000、介護保険 7.9 / 1000  
厚生年金保険 90.91 / 1000 雇用保険 4 / 1000 (建設業 5 / 1000)

## 2. 名言名句

「前を向こうと、顔を上げることができれば、そこに見えるんです。  
勇気・愛情・信頼・希望・・・大丈夫！」

NHK TV 朝ドラ「べっぴんさん」 靴職人の麻田さんの言葉

## 3. 法改正等ワンポイント 労働時間の適正把握のために講ずべき措置の新ガイドライン

厚生労働省は 1 月 20 日、「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」を新たに策定し公表しました。この新ガイドラインは、昨年 12 月 26 日に長時間労働削減推進本部  
が決定した「過労死ゼロ」緊急対策で示された違法な長時間労働に対する監督指導強化の方針を受けたも  
ので、従来の「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」(平 13.4.6 基発 339)  
に代わる位置づけとなります。

従来の基準を拡充する形で構成されている新ガイドラインでは、まず適正に把握すべき「労働  
時間」の考え方を明示。使用者の明示または黙示の指示により業務に従事する時間という定義の  
下、通常の業務中に加えて、

①業務に必要な準備行為や業務に関連した後始末を事業場内で行った時間  
②指示により即時に業務に従事するため、労働から離れることが保障されていない状態で待機し  
ている時間（手待ち時間）、業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、指示により業  
務に必要な学習を行った時間、  
など含めるべき範囲をあらためて明示しています。

適正把握のため講ずべき措置では、始終業時刻を確認・記録する方法の例として、これまでの  
タイムカード、IC カードに加えて「パソコンの使用時間」の記録を追加。こうした原則的な方法  
によらず、自己申告制で確認・記録を行う場合に講ずべき措置として次のような内容を新たに加  
えています。

・実際の労働時間を管理する者に、自己申告制の適正な運用を含めて、ガイドラインに従って

講すべき措置を十分説明すること

- 入退場記録やパソコンの使用時間の記録などと自己申告による時間との間に著しいかい離がある場合は実態調査を行い、所要の補正をすること
- 自己申告時間を超えて事業場内にいる時間について労働者にその理由などを報告させる場合は、その報告が適正に行われているか確認をすること
- 36 協定により延長可能な時間を実態として超えて働いているにも関わらず、記録上は協定を守っているようにすることが慣習的に行われていないかを確認すること

#### 企業はどのような取組をしているか？

NPO 法人ファザーリング・ジャパンが実施した長時間労働削減施策の取組に関するアンケート結果によると、取り組んでいる社数が多い長時間労働削減施策としては、「経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している」「各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める」「新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている」「有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み」「ノー残業デーの実施」「定刻に帰宅を促す一斉アナウンス」などが上位に挙がっています。これらの調査結果から得られた「効果が3割以上の長時間労働削減施策」としては、「PC 強制シャットダウン」「ノー残業デーの実施」「強制消灯（その後、点灯不可）」「PC ログ管理（タイムカードと PC ログオフ時間かい離の把握）」「管理職による見回りと残業者への声掛け」「一斉消灯（その後、点灯可能）」などが挙げられています

#### 4. 統計・情報

- ① 厚生労働省は、2017 年度からキャリアアップ助成金に新たに「諸手当制度共通化コース（仮称）」を設ける方針を示した。正社員と非正規社員に共通した手当（通勤手当や役職手当など）を設けた企業が対象で、中小企業は 40 万円、大企業は 30 万円の助成が受けられる見込み。（1 月 5 日）
- ② 政府は、2018 年度にもマイナンバーカードを医療機関で健康保険証として使用できるようにする方針を明らかにした。医療機関からの診療報酬請求を受ける審査支払機関が健康保険組合などからの委託を受ける形で資格確認を行い、照会に答える仕組みとし、利用開始から当分の間は従来の保険証との併用とする見込み。厚生労働省は 2017 年度予算案に関連費用を計上している（1 月 3 日）
- ③ 神奈川労働局は、三菱電機の研究所に所属していた男性社員（31 歳）に違法な残業をさせたとして、労働基準法違反容疑で同社と当時の上司を書類送検したと発表した。2014 年 1～2 月に、労使協定で定めた上限の月 60 時間を超える 78 時間超の残業を男性にさせた疑いが持たれている。（1 月 11 日）

名古屋城



HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

「どんなに体が痛い人でも 1 か月でベターッと開脚できるようになる」こんなタイトルの本が、以前から気になっていました。その内容について先月に朝のワイドショーでやっていたのを録画して見ることができました。「本当なのか？体の固い自分もそうなるのか？」とにかくやってみないと気が済まない性質ですので、先月から始めて2週間が経過、「今のところ脚のウラの筋の神経がピーンと痛い感じは薄れて」きていますが、とても開脚全開までは先は遠い感じですが。しかし、とにかく「毎日やる！」続けます。血流も良くなりそうで、体には絶対良いと思うからです。「継続+記録をつける」が何事にも効果的ではないかと思えます。一昨年にダイエットを始めてから、必ず毎日している事があります。それは「体重計に乗ること」。測ることで意識付けができます。やや正月太りが解消しきれっていませんが、なんとか2月は戻してゆきます。

先月末に参加した労務管理セミナーでの弁護士の先生が話していたことが、自分と全く同じ考えてでした。ダイエットには「毎日体重計に乗ること！（笑）」と話し、これは例えば、「残業対策の決め手、効果的対策のおすすめは何か？」⇒⇒⇒「毎日残業時間をつける！しかも棒グラフで積算！これを上司が管理する！」

残業管理していても月が終わってから「あ～45 時間を超えてしまった」では意味がありません。毎日管理し、経過途中に抑制してゆくことが重要と思うのです。

Reliability 2017