

静岡県 富士山世界遺産センター (富士宮市)



インフルエンザが猛威をふるっています。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, 19日 雨水

February 改正情報・案内

① H31年度 協会健保愛知支部の健康保険料率は1/18の愛知支部評議会を経て、9.90%のまま変更なしの見込みとなりました。ただし、介護保険料率は現在の1.57%から1.73%へと変更の見込み。

② 健康保険で任意継続を利用するためには、資格喪失日の前日までに継続して2ヶ月以上の被保険者期間があること、資格喪失日から20日以内に申請することが必要であり、退職時の標準報酬月額を元に保険料が決まります。ただし、この標準報酬月額には上限があり協会けんぽの全被保険者の標準報酬月額の平均額で、毎年度見直されることになっています。現在は、28万円(280千円)ですが、平成30年9月30日時点における全ての協会けんぽの被保険者の標準報酬月額の平均額は291,181円となり、**平成31年度(2019年度)は30万円(300千円)に引き上げられる**ことが先月発表されました。

③ 2019年1月8日より労働者死傷病報告の様式が改正されています。

外国人労働者数が増加する中、外国人労働者に係る労働災害の正確な把握が求められています。そこで今回、労働者死傷病報告(様式第23号)に国籍・地域及び在留資格を記入する欄を設けるとともに、職員記入欄、備考等について所要の改正が行われています。

※ (労使折半料率) 健康保険 **49.5** (愛知) / 1000、介護保険 **7.85** / 1000
厚生年金保険 **91.5** / 1000 雇用保険 **3** / 1000 (建設業 **4** / 1000)

4. 名言名句

「私は素晴らしく尊い仕事をしたいと心から思っている。でも私がやらなければならないのは、
ちっぽけな仕事をも素晴らしくて尊い仕事と同じように立派にやり遂げることなのだ。」

ヘレン・ケラー

3. 法改正等ワンポイント

「時間外協定届 Q&A」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

① **時間外協定届** 施行に当たっては経過措置が設けられており、**2019年4月1日(中小企業は2020年4月1日)以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用**されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。

Q1 施行前(大企業は2019年3月31日まで、中小企業は2020年3月31日まで)と施行後(同年4月1日以後)にまたがる期間の36協定を締結している場合 には、4月1日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。

A1 改正法の施行に当たっては、経過措置が設けられています。この経過措置によって、施行前と施行後に跨る期間の36協定を締結している場合には、その協定の初日から1年間に限っては、その協定は有効となります。したがって、4月1日開始の協定を締結し直す必要はなく、**その協定の初日から1年経過後に新たに定める協定から、上限規制に対応**していただくこととなります。

Q2 中小企業は上限規制の適用が1年間猶予されますが、その間の36協定届は従来の様式で届け出てもよいのでしょうか。

A2 適用が猶予される1年間については、従来の様式での届出でかまいません。なお、上限規制を遵守する内容で36協定を締結する場合には、新様式で届け出てください。



Q3 中小企業や、上限規制の適用猶予事業・業務へ労働者を派遣する場合は、上限規制の適用はどのようになりますか。

A3 労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する36協定は派遣元企業が締結・届出を行います。36協定で定めた上限を超えて労働させた場合には派遣先企業が法違反となります。そのため、派遣先が大企業であれば2019年4月以降、派遣先が中小企業であれば2020年4月以降、派遣先の事業・業務が適用猶予事業・業務であれば2024年4月以降に、上限規制が適用されます。(派遣元が中小企業であっても、派遣先が大企業であれば、2019年4月以降に上限規制が適用されます。)

Q4 「休日労働を含んで」というのはどういう意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものなのでしょうか。

A4 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。

時間外労働・・・法定労働時間(1日8時間・1週40時間)を超えて労働した時間

休日労働・・・法定休日(1週1日又は4週4日)に労働した時間 今回の改正によって設けられた限度時間(月45時間・年360時間)はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。一方で、今回の改正による、1か月の上限(月100時間未満)、2~6か月の上限(平均80時間以内)については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

特別条項 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限ります。限度時間(月45時間・年360時間)を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限ります。臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。(臨時的に必要な場合の例)・予算、決算業務・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙・納期のひっ迫・大規模なクレームへの対応・機械のトラブルへの対応

4. 統計・情報

① 厚生労働省は1月21日に開催された「第17回医師の働き方改革に関する検討会」資料をHPで公表した。議題は、時間外労働規制のあり方についてなど。2024年4月に適用される上限案として、(1)すべての勤務医について、休日労働込みの時間外労働の上限を年960時間以内、月100時間未満(追加的健康確保措置を講ずる場合に例外的に超過を認める)、(2)地域医療体制の確保のための特例水準として、休日労働込みの時間外労働を年1,900~2,000時間程度以内、月100時間未満(追加的健康確保措置の例外あり)など、第16回検討会で示された水準等について検討した。

② 毎月勤労統計の不正調査問題について、厚労省は、過少給付となっている雇用保険や労災保険について、3月から6月にかけて正しい金額の給付を始めることを表明した。失業給付など雇用保険の受給者約80万人には3月以降、労災保険や船員保険では4月以降の給付から順次額が補正される。なお、過去の不足分については支給時期の見通しが立っていないとした。(1月24日)

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

昨年は国や自治体の障害者雇用率の不正がありました。先月の勤労統計調査データの不正で、国民の国に対する不信感はいっそう強いものになったと思います。これら以外の統計データは大丈夫？信用できるのか？この事務所通信でも、毎月、労務・社会保険関係でご案内したい統計データを掲載しています。この際、国は総点検をすべきだと思います。

いよいよ平成も残り3か月を切りました。平成は30年あまりでしたが、TV番組で取り上げているその「振り返り」を見ますと(いつの世もその昔を見ると)、「ハエー」と。平成の最初の頃の服装やファッションには、隔世の感を覚えます。ある意味、元号があるからこそ時代を振り返ることができます。いっその事、書類関係は西暦の方が便利だし統一したらという声も聞かれます。しかし、やはり日本という国のアイデンティティについて考えますと、元号は大変重要で書類に使用することは意義深い事だと思います。(S)