

《 事務所ニュース 2018年8月号 》

岩崎社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 岩崎健志

〒 277-0032 柏市名戸ヶ谷 1-7-8-101
URL : <http://kashiwa-iwasaki-sr.com>

TEL / FAX 04-7103-8252
E-mail : info@kashiwa-iwasaki-sr.com

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更

～勤務間インターバル制度の周知や導入に関する
数値目標を政府として初めて設定～

厚生労働省では、昨年10月から今年5月にかけて4回にわたり「過労死等防止対策推進協議会」を開催し、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し案をまとめました。その「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が、閣議決定されました。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」は、「過労死等防止対策推進法」(平成26年法律第100号)に基づき、平成27年7月に初めて策定しましたが、約3年を目途に、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえて見直すこととなっていました。

厚生労働省は、この新たな大綱に基づき、関係省庁等と連携しながら、過労死ゼロを目指し、国民が健康に働き続けることのできる充実した社会の実現に向けて、さまざまな対策に引き続き取り組んでいきます。

<新大綱 5つのポイント>

1 新たに「過労死等防止対策の数値目標」を立てて、変更前の大綱に定められた「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下」など3分野の数値目標を改めて掲げるとともに、勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標※など新たな3つの分野の数値目標を掲げたこと。

※数値目標

- ・2020年までに、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする。
 - ・2020年までに、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とする。
- 2 「国が取り組む重点対策」において、「労働行政機関等（都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公

共団体）における対策」を新たに項立てし、関係法令等に基づき重点的に取り組む

対策として、下記3点などを明記したこと。

- (1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底、
 - (2) 過重労働による健康障害の防止対策、
 - (3) メンタルヘルス対策・ハラスメント対策
- 3 調査研究における重点業種等（過労死等が多発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種）として、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療を引き続き対象とするとともに、近年の状況を踏まえ、建設業、メディア業界を追加したこと。また、上記重点業種等に加え、宿泊業等についての取組も記載したこと。
- 4 勤務間インターバル制度を推進するための取組や、若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組について新たに記載したこと。
- 5 職場のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントを包括的に「職場におけるハラスメント」として位置付け、その予防・解決のための取組を記載したこと。

雇用保険の基本手当日額の変更 (8月1日から実施)

今回の変更は、平成29年度の平均給与額（「毎月勤労統計調査」による毎月決まって支給する給与の平均額）が平成28年度と比べて約0.57%上昇したことに伴うものです。具体的な変更内容は以下のとおりです。

【具体的な変更内容】

- 1 基本手当日額の最高額の引上げ
基本手当日額の最高額は、年齢ごとに以下のようになります。
60歳以上65歳未満
7,042円 → 7,083円 (+41円)

45 歳以上 60 歳未満

8,205 円 → 8,250 円 (+45 円)

30 歳以上 45 歳未満

7,455 円 → 7,495 円 (+40 円)

30 歳未満

6,710 円 → 6,750 円 (+40 円)

2 基本手当日額の最低額の引上げ

1,976 円 → 1,984 円 (+8 円)

建設業働き方改革加速化プログラム

国土交通省は今年3月に「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定しましたので、社会保険労務士に関係する部分につきご案内いたします。

<長時間労働の是正>

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

○ 週休2日制の導入を後押しする

- ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
- ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
- ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
- ・週休2日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

- ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
- ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への

周知を進める

<給与・社会保険>

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

- 技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する
 - ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
 - ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する
 - ・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する
 - ・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する
 - ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける
- 社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする
 - ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する
 - ・社会保険に未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する

※ 給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

業務内容

労働・社会保険の書類作成及び提出代行
給与計算サービス(月次・賞与・年末調整)

労使間トラブルの相談

就業規則等の人事制度構築

個別年金相談(老齢・障害・遺族)

各種助成金の紹介、書類作成、提出代行