

みなと みた

2017 3
No.120

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ● 2~7

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／安心して働くための「無期転換ルール」とは／労災保険の通勤災害保護制度が変わりました

東京労働局／三田労働基準監督署

ハローワークしながわインフォメーション ● 8~9

最近の雇用失業情勢／人材確保は正社員求人です！／厚生労働省の「若者雇用促進総合サイト」に職場情報を登録しませんか？

協会だより ● 10~16

新年賀詞交歓会のご報告／平成 29 年度定期総会開催のご案内／労働保険料の納付手続き完了のご報告／平成 29 年度「雇用保険料率」を引下げるための法律案が国会に提出されました／新入会員のご紹介／定期健康診断のご案内／働き方改革と勤務時間インターバル／同一労働同一賃金／平成 29 年度講習会等予定表／講習会のご案内



最新の講習会情報メール配信のご案内

当協会の講習会案内を、メールで受け取ることが可能になりました。ご活用いただきますようご案内いたします。配信をご希望の方は、下記メールアドレスに、「配信を希望する」旨とともに、①「会社名」②「会社所在地」③「電話及びFAX番号」④「今後も郵送による案内ご希望の有無」、をご記入の上、メールをお送りください。

mitakoshukai@mita-roukikyo.or.jp (講習会用)

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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
 - (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

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

1 趣 旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんがらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（１）始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

（２）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

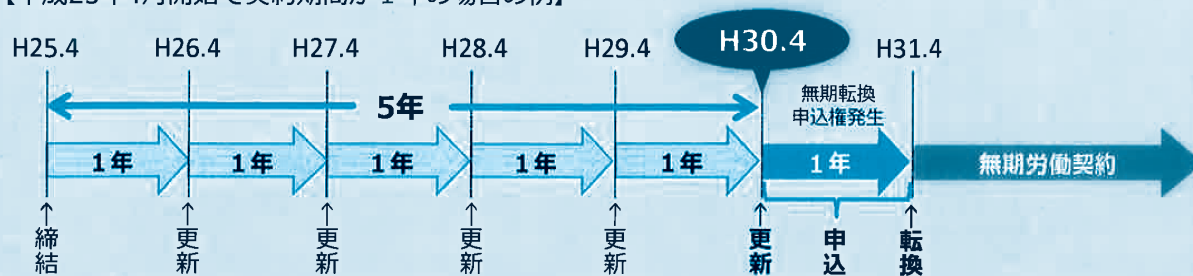
詳しくは最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局にお問い合わせください。
(<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku>)

安心して働くための「無期転換ルール」とは ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

お困りの場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索



参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の例

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 平成 年 月 日

申出者氏名 _____ 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 平成 年 月 日

職氏名 _____ 印

あなたから平成 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

【問い合わせ先】 東京労働局雇用環境・均等部指導課 労働契約法担当
〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第三合同庁舎14階
☎03-3512-1611

※ 事業主の皆様へ
東京労働局（雇用環境・均等部指導課内）には、無期転換ルールに関する相談（使用者側からの相談）に応じる相談員を配置しています。お気軽にご相談ください。

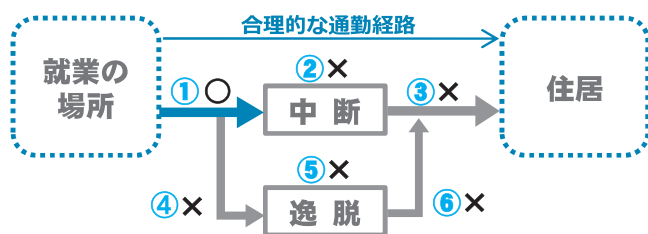
平成29年1月1日～

労災保険の通勤災害保護制度が 変わりました

通勤中の事故でケガ等をした場合の、労災補償の対象を拡大。

- 労災保険では、通勤中の事故による負傷、疾病、障害または死亡について、通勤災害として労災補償の対象としていますが、下記のような場合は特別な決まりがあります。

1. 合理的な通勤経路を逸脱・中断した場合

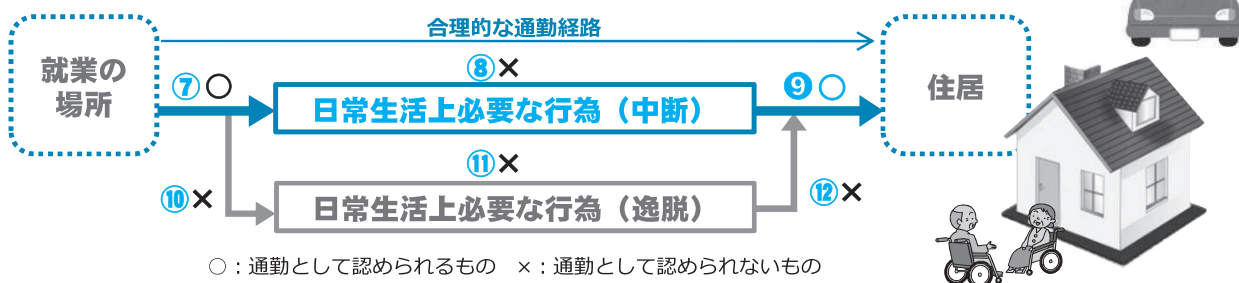


○：通勤として認められるもの ×：通勤として認められないもの

- ▶ 合理的な通勤経路から逸脱・中断の間（左図②④⑤⑥）
- ▶ 合理的な通勤経路に復帰後の移動の間（左図③）

の事故による負傷等については、原則として労災補償の対象となりません。

2. 日常生活上必要な行為のために、合理的な通勤経路を逸脱・中断した場合



○：通勤として認められるもの ×：通勤として認められないもの

- ▶ 合理的な通勤経路に復帰後の移動の間（上図⑨）の事故による負傷等については、例外的に労災補償の対象となります。※その場合も、逸脱・中断の間（上図⑧⑩⑪⑫）は対象外です。

2の「日常生活上必要な行為」とは…

- (1) 日用品の購入や、これに準ずる行為
- (2) 職業訓練や学校教育、その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為
- (3) 選挙権の行使や、これに準ずる行為
- (4) 病院や診療所において、診察または治療を受ける行為や、これに準ずる行為
- (5) 要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母および兄弟姉妹の介護（継続的に、または反復して行われるものに限りま。）

ここが
変更点

平成29年1月1日より、(5)の同居・扶養要件を撤廃します。
これにより、「上図2-⑨」の事故による負傷等に限っては、
同居・扶養していない孫、祖父母および兄弟姉妹の介護のため、
合理的な通勤経路を逸脱・中断した場合も労災補償の対象になりました。

最近の雇用失業情勢

○平成29年1月の雇用失業情勢のポイント（全国）

☆完全失業率（季節調整値）3.0％であり、前月から0.1ポイント低下。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より9万人減少し、198万人。（原数値は197万人で、前年同月差14万人減少）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より5万人増加し、6,504万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より12万人減少し、5,787万人。

雇用者数（原数値）を主要産業別にみると、「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」では減少している。

☆平成29年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.43倍であり、前月と同水準。

☆平成29年1月の新規求人倍率（季節調整値）は2.13倍であり、前月より0.06ポイント低下。

内閣府の月例経済報告（平成29年2月）「景気は、一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。」（※景気の総括判断は維持。）

「雇用情勢は、改善している。先行きについては、改善していくことが期待される。」（※雇用情勢判断は維持。）

項 目	新規求人倍率			有効求人倍率			就職者数	求人充足数
	全国	東京	品川	全国	東京	品川		
25年度	1.53	2.32	9.80	0.97	1.40	5.38	12,511	16,723
26年度	1.69	2.58	13.04	1.11	1.61	7.16	12,412	16,541
27年度	1.86	2.93	14.88	1.23	1.81	8.06	11,899	15,854
29年1月	2.13	3.06	13.75	1.43	2.05	8.96	9,277	12,095

注意）1. 月別の求人倍率は全国、東京が季節調整値、品川所が原数値、各年度の求人倍率は原数値です。

2. 就職者数、求人充足数は都内ハローワーク全体の原数値、各年度は平均値です。

3. 就職者数、求人充足数及び求人倍率は、学卒を除き、パートタイムを含んだ数値です。

※窓口からの求人・求職状況（平成29年1月）

都内の求人・求職の動きを見ると、有効求人数（原数値）は367,824人（前年同月比4.2％増）で、81か月連続で前年同月を上回った。また、新規求人数（原数値）は133,295人（前年同月比2.3％増）で、3か月連続で前年同月を上回った。

一方、有効求職者数（原数値）は167,701人（前年同月比3.2％減）で、77か月連続で前年同月を下回った。また、新規求職者数（原数値）は41,404人（前年同月比2.7％増）で、19か月ぶりに前年同月を上回った。

就職件数は9,277件で、前年同月より8.4％減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は5,351件（前年同月比11.9％減）、パートは3,926件（前年同月比3.1％減）となった。

東京の企業倒産状況（㈱東京商工リサーチ調べ）は、倒産件数123件（前年同月比14.0％減）。業種別件数では、サービス業（23件）、卸売業（20件）、小売業（19件）の順となった。

（季節調整値は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA）により、毎年1月分の公表に併せて「季節調整値替え」が行われる。）

☆ハローワーク品川の労働市場情報・求人・求職・賃金情報等について提供しております。

ハローワーク品川 産業雇用情報官

人材確保は正社員求人です！

都内ハローワークでは、
正社員での就職を積極的に応援しています。

＊非正規雇用には、一般的に『雇用が不安定』
『賃金が低い』等のイメージがあります。

＊給与や労働時間等が同じでも、雇用形態が
「正社員」であれば、応募される方が増える
かもしれません。

正社員求人しか検索しない場合
も・・・

求人閲覧パソコンでは雇用形態の選択が可能です。雇用形態の選択画面で『正社員』を選択されると、どんなに良い条件であっても、正社員以外の求人は見えてもらえなくなってしまうです。

ぜひ、ハローワークで正社員募集を始めてみませんか？

新規学卒者募集・求人の申込みをお考えの、事業主の皆さまへ

厚生労働省の「若者雇用促進総合サイト」に 職場情報を登録しませんか？

「若者雇用促進総合サイト」がリニューアルし、平成 28 年 10 月から学生等を雇用しようとするすべての事業主の方に職場情報を無料で登録・PRしていただけるようになりました。
本サイトに職場情報等を登録・開示することで、より多くの学生等に自社をPRすることができ、学生等の応募の増加につながる可以考虑されます。この機会にぜひ、本サイトをご活用ください。

若者雇用促進総合サイトは、

学生たちが就職活動を行う際に役立つ、以下の情報をまとめたポータルサイトです。

- ① 登録企業の就労実態等の職場情報
- ② ユースエール認定企業などの各種認定の取得状況
- ③ 国が実施する若者雇用関連施策
- ④ 国や地方自治体が運営する就職相談窓口
- ⑤ ユースエール認定企業に対するインタビュー

サイトに職場情報
を登録・公開する

パソコンから
「若者雇用促進総合サイト」を検索。

若者雇用促進総合サイト

検索

※ご登録の際は、パソコンからアクセス
をお願いします。

※スマートフォンからは閲覧のみ可能です。

4つのメリット

- 1 自社の職場情報を無料で PR
- 2 新卒者の応募意欲向上
- 3 早期離職を防ぎ定着率向上
- 4 情報の見える化で信用力アップ

~~~~~ 厚生労働省・東京労働局・ハローワーク

## 新年賀詞交歓会のご報告

1月27日（金）午後5時30分から、ホテルオークラ東京 別館2階「オーチャードルーム」に於いて、恒例の新年賀詞交歓会が約150名の出席により開催されました。

ご来賓として、東京労働局から渡延忠局長様、岩澤俊輔安全課長様、港区から武井雅昭区長様、三田労働基準監督署から樺嶋靖彦署長様、柴田昌志副署長様、村松孝弘副署長様ほか幹部職員の皆様、品川公共職業安定所から石原亘所長様、杉本克彦管理部長様、高橋裕巳職業相談部長様、水野治雇用開発部長様にご出席いただきました。



懇親風景

開会は、柴本副会長による、公益事業を行う一般社団法人として会員各位のニーズに合った積極的な事業展開に努めてまいりたいとの挨拶で始まりました。次いで、ご来賓の渡延忠東京労働局長様からは豊かで活力のある社会にふさわしい公正な働き方の確保に触れたご祝辞を、武井区長様からは区民と働く人が安全・安心で優しく快適な港区を推進したいのご祝辞を、また、樺嶋署長様、石原所長様のご祝辞では各行政の現況と関係法令改正についてもご説明いただきました。

垣見理事の乾杯ご発声ののち、会員同士や行政の皆様との名刺交換や歓談が行われ、谷理事の中締めで盛会のうちにお開きとなりました。

ご多忙の中、ご出席いただきました大勢の会員様に御礼申し上げます。



柴本副会長挨拶



渡延労働局長様



武井区長様



樺嶋署長様



石原所長様

写真撮影は東京シップサービス㈱の池田様にご協力いただきました。

## 平成29年度定期総会開催のご案内

平成29年度（第69回）定期総会を下記により開催いたします。別途ご案内を差し上げますので、ご出席賜りますようお願い申し上げます。

日 時：平成29年5月26日（金） 午後4時～5時

会 場：東京プリンスホテル 港区芝公園3-3-1 電話03-3432-1111

総会：2階 プロビデンスホール 懇親会：2階 プロビデンスホール

総会終了後、東京労働局・三田労働基準監督署等の幹部職員の皆様などご来賓をお迎えして、恒例の懇親会（会費10,000円）を開催いたしますので、併せてご参加下さいようお願いいたします。

## 労働保険料の納付手続き完了のご報告

労働保険事務組合へ委託されている皆様方からお預かりした、平成27年度確定、平成28年度概算労働保険料ならびに一般拠出金は、政府への納付手続きが完了しましたので、ご報告いたします。

## 平成29年度「雇用保険料率」を引下げるための法律案が国会に提出されました

平成29年4月1日以降の失業等給付の雇用保険料率を労働者負担・事業主負担ともに1/1,000ずつ引き下げるための法律案が、国会に提出されました。事業主のみ負担となっている「雇用保険二事業の保険料率」については、引き続き3/1,000の予定です。

仮に、法律案の内容が修正されずに国会で成立した場合、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの雇用保険料率は下表のとおりとなります。

平成29年度の雇用保険料率（法律案が国会で成立した場合）

| 負担者<br>事業の種類 | ①労働者負担（失業等<br>給付の保険料率のみ） | ②事業主負担  | 失業等給付の<br>保険料率 | 雇用保険<br>二事業の保険料率 | ①+②<br>雇用保険料率 |
|--------------|--------------------------|---------|----------------|------------------|---------------|
| 一般の事業        | 3/1,000                  | 6/1,000 | 3/1,000        | 3/1,000          | 9/1,000       |
| (28年度)       | 4/1,000                  | 7/1,000 | 4/1,000        | 3/1,000          | 11/1,000      |
| 建設の事業        | 4/1,000                  | 8/1,000 | 4/1,000        | 4/1,000          | 12/1,000      |
| (28年度)       | 5/1,000                  | 9/1,000 | 5/1,000        | 4/1,000          | 14/1,000      |

※枠内の下段は平成28年度の雇用保険料率

雇用保険法等の一部を改正する法律案の主な内容は次のとおりです。（雇用保険関係）

- ①失業等給付の雇用保険料率の引下げ〔現行8/1,000→6/1,000〕（平成29年4月1日施行）
- ②倒産・解雇等により離職した者の所定給付日数の引上げ  
〔30～35歳未満：90日→120日 35～45歳未満：90日→150日〕（平成29年4月1日施行）
- ③賃金日額の上・下限額等の引上げ（平成29年8月1日施行）
- ④専門実践教育訓練給付の給付率の引上げ〔費用の最大60%→70%〕（平成30年1月1日施行）
- ⑤育児休業給付の支給期間の延長〔保育所に入れない場合等 1歳6ヶ月まで→2歳まで〕  
（平成29年10月1日施行）

## 〈新入会員のご紹介〉

前号以降にご入会された会員の皆様です。よろしくお願いいたします。

| 事業場名                  | 所在地         | 電話           | 業種          |
|-----------------------|-------------|--------------|-------------|
| オートグラス(株)             | 港区芝大門2-2-1  | 03-6848-9989 | 補修用自動車ガラス卸売 |
| JFE建材フェンス(株)          | 港区港南1-2-70  | 03-5715-5320 | その他各種事業     |
| セーフティ・マネージメント・サービス(株) | 港区虎ノ門4-3-13 | 03-3436-0233 | 小売販売等       |

## 定期健康診断のご案内

平成27年の定期健康診断結果では、何らかの所見がある労働者は53.6%（厚労省調）にのぼっています。  
当協会では、労働安全衛生法で実施が業務付けられている、定期健康診断及び有機溶剤、鉛などの特殊健康診断を下記の要領で実施いたします。この機会をぜひご利用下さいますようご案内申し上げます。

### 記

1. 健診日時 平成29年6月12日（月） 午前9時～11時30分まで（受付終了11時まで）
2. 健診会場 三田労働基準協会ビル（港区芝4-4-5） 1階研修センター
3. 申込方法 5月26日までに、本ページをコピーしてお申込みください。

### 健康診断申込書（送付先：三田労働基準協会）FAX 03-3451-7692

|      |                 |        |                       |
|------|-----------------|--------|-----------------------|
| 事業所名 |                 |        |                       |
| 所在地  | 〒               |        |                       |
| 担当者名 | 電話番号            |        |                       |
|      | FAX番号           |        |                       |
| 受診人数 | A（1）基本定健（法定全項目） | 8,000円 | A（2）若年定健（法定省略） 2,700円 |
|      | 男 名             |        | 男 名                   |
|      | 女 名             |        | 女 名                   |
|      | 計 名             |        | 計 名                   |

◎20人以上の場合は、ご希望により巡回健診を実施することも可能です。ご相談下さい。

◎特殊健診をご希望の事業場は、以下にご記入下さい。一般健診と同時に実施します。

| 有害物質・有害要因             | 料 金          | 受診人数 |
|-----------------------|--------------|------|
| 有機溶剤（種類により料金が異なります）   | 2,500～7,000円 | 名    |
| 鉛およびその化合物             | 7,150円       | 名    |
| じん肺                   | 3,900円       | 名    |
| 電離放射線                 | 3,500円       | 名    |
| 特定化学物質（種類により料金が異なります） | 2,200～8,400円 | 名    |
| 紫外線・赤外線               | 2,200円       | 名    |
| VDT作業                 | 5,500円       | 名    |
| レーザー光線                | 4,500円       | 名    |
| 大腸がん検査                | 1,000円       | 名    |
| 前立腺検査（男性のみ）           | 2,800円       | 名    |

4. 検査結果 健診後約3週間で、健康診断結果書類を、事業場宛てに郵送致します。  
返送料として30人未満の場合のみ800円をご負担願います。
5. 健診実施機関 （一財）全日本労働福祉協会 〒142-0064 大田区大森北1-18-18-3 F  
TEL 03-5767-1713 FAX 03-3765-1662 渉外部 野澤



## 働き方改革と勤務時間インターバル

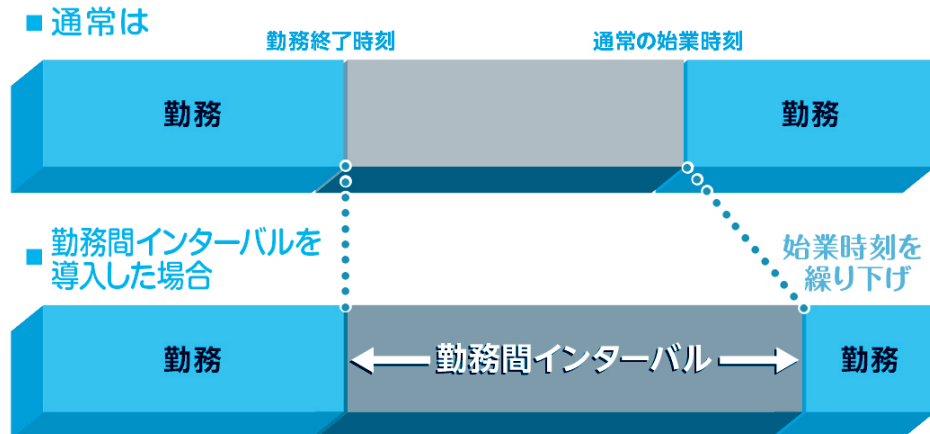
EU諸国で導入されている「勤務時間インターバル規制」が、厚生労働省の労働政策審議会においても、長時間労働是正の観点から議題に上り、注目が集まっております。「勤務時間インターバル」の導入例が示されておりますので、ご紹介いたします。

なお、当協会では、「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」も含め長時間労働対策のための講習会を企画中です。

「働き方改革」の一環として注目が集まっている「勤務時間インターバル」は、勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。これにより、健康な生活を送ることができ、過重労働の防止にも資するものです。

「勤務時間インターバル」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにするというこの考え方に関心が高まっています。

「勤務時間インターバル」を導入した場合として、例えば下図のような働き方が考えられます。



この他、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととするなどにより「休息期間」を確保する方法も考えられます。

このように、一定の休息時間を確保することで、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるようになると考えられています。

「勤務時間インターバル」は、働き方の見直しのための他の取組みとあわせて実施することで一層効果が上がると考えられ、健康やワーク・ライフ・バランスの確保策として今後の動向が注目されています。



# 同一労働同一賃金

厚生労働省は、非正規雇用労働者の待遇改善を実現する方向性を提示した「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会中間報告」をまとめ、公表いたしました。

政府は、我が国の非正規雇用労働者の賃金水準は欧州諸国と比べて低い状況にあり、不合理な待遇差の解消による非正規雇用労働者の待遇改善は重要な政策課題であるとして、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」を設置しました。

検討会は、欧州を参考に、日本で「同一労働同一賃金」原則に踏み込み、非正規雇用労働者の待遇改善を実現する方向性を提示した「中間報告」をまとめました。

同一労働同一賃金ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものです。

いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示しています。

この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付しています。

なお、不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であるため、これらの待遇についても記載しています。

ガイドライン案については、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定するものです。

今後、正社員と非正社員の間の待遇差について、法改正に向けた検討を行っていく予定であり、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定されるものです。

ガイドライン案は、現時点では「案」であり、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定され、これから検討される改正法案の施行時期に合わせて施行される予定です。このため、今回のガイドライン案を守っていないことを理由に、行政指導等の対象になることはありません。

賃金規定等の見直しにより、非正社員の賃金を2%以上増額させた場合など一定の場合には、キャリアアップ助成金の支給を受けられることがあります。詳細は、次のリンク先で確認できます。

**厚生労働省同一労働同一賃金ガイドライン案問合せ専用電話**

**03-3595-3316**（受付時間 平日9:30～18:15）

※当協会では、企業の対応を考えるための講習会を企画中です。

## 平成29年度講習会等予定表

日程・内容は変更になることがあります。法改正説明会その他追加開催を行う場合は、別途郵送・HP等でお知らせします。

| 講習等の種類                                                                  |                  | 4月 | 5月           | 6月      | 7月       | 8月  | 9月     | 10月 | 11月 | 12月 | 1月    | 2月    | 3月 |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------|----|--------------|---------|----------|-----|--------|-----|-----|-----|-------|-------|----|
| 労務管理講習<br><small>労務・安全衛生についてタイムリーなテーマで企画します。<br/>日程内容は順次ご案内します。</small> | 三田               | 28 |              | 9・15・16 | 11       | ◎   | ◎      | ◎   | ◎   | ◎   | ◎     | ◎     | ◎  |
|                                                                         | 城南地区             |    |              | ◎       |          | ◎   | ◎      | ◎   | ◎   |     | ◎     | ◎     | ◎  |
| 行政関係                                                                    | 行政運営方針説明会        | 20 |              |         |          |     |        |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 実践労務管理点検指導会      |    |              | ◎       |          |     |        | 17  | ◎   |     |       |       |    |
|                                                                         | 労災保険実務講習         |    |              |         |          |     |        |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 雇用均等行政講習会        |    |              | 21      |          |     |        |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 法改正関係セミナー        |    |              |         |          |     | ◎      |     |     |     |       |       |    |
| 安全・衛生                                                                   | 新入社員等安全衛生教育      | 19 |              |         |          |     |        |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 安全週間説明会          |    |              | 12      |          |     |        |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 労働衛生週間説明会        |    |              |         |          |     | 6      |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 港地区健康と安全推進大会     |    |              |         |          |     |        | 25  |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 健康づくり研究会         |    |              |         |          |     |        |     |     |     | 24    |       |    |
|                                                                         | 衛生管理者等支援講習会      |    |              |         |          |     |        |     |     |     |       | 6     |    |
|                                                                         | MS・RA講習会(※)      |    |              |         |          |     |        |     | 15  |     |       |       |    |
| 資格関係等                                                                   | 危険予知訓練実務講習会      |    |              |         |          |     |        | □   |     |     |       |       |    |
|                                                                         | フォークリフト運転技能講習    |    | 4/26・5/5・6・7 |         |          |     |        |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 玉掛け技能講習          |    |              |         | 27・28・30 |     |        |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | ガス溶接技能講習         |    |              |         |          |     |        |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 粉じん作業者特別教育       |    |              |         |          |     | □      |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 高圧電気取扱者特別教育      |    |              |         |          |     |        | □   |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 研削と石特別教育         |    |              |         |          |     | □      |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | プレス作業者特別教育       |    |              |         |          |     |        |     |     | □   |       |       |    |
|                                                                         | クレーン運転(5t未満)特別教育 |    |              |         |          |     |        |     |     | □   |       |       |    |
|                                                                         | ★安全管理者選任時研修      |    | 22・23        |         | 24・25    |     |        |     | □   |     | 23・24 |       |    |
|                                                                         | 第2種衛生管理者能力向上教育   |    |              |         | 14       |     |        |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | ★安全衛生推進者養成講習     |    |              |         | 12・13△   |     |        |     | □   |     |       |       |    |
|                                                                         | ★安全衛生推進者初任時教育    |    |              | 6       |          |     |        | 5   |     |     |       |       |    |
|                                                                         | ★衛生推進者養成講習       |    |              |         |          | □   | 28     |     |     |     |       |       | 13 |
|                                                                         | ★リスクアセスメント担当者研修  |    |              |         | 6        | 30  | □      |     |     |     |       |       |    |
|                                                                         | 衛生管理者受験準備講習      |    | 16～18        |         | 18～20    | 7～9 | 13～15△ |     |     |     |       | 20～22 |    |

日 程：月欄の数字＝開催予定です。◎＝日程調整中です。

会 場：無印は港区内です。△＝品川区、☆＝渋谷区、□＝大田区内となります。

- 労務管理講習は三田・品川・大田・渋谷・新宿・池袋・王子・向島との共催、資格関係講習は三田・品川・大田・渋谷の共催です。
- ※＝安全衛生マネジメントシステム・リスクアセスメントの略です。
- 三田労働基準協会会員は、受講料が必要な講習会等については、原則として会員割引等優遇措置があります。
- 三田労働基準協会会員は、このほか(公社)東京労働基準協会連合会の講習が割引になります。東基連若しくは協会HPをご覧ください。
- ★印の資格関係講習等は、別途委託開催をお受けします。企業内あるいは安全衛生協力会の教育研修などにご利用ください。詳しくは協会事務局(03-3451-0901)へご相談下さい。

## 講習会のご案内

企画中の講習会からご紹介します。

### ● 無料 雇用環境・均等部の行政重点課題の説明

6月の「男女雇用機会均等月間」に合せ、東京労働局雇用環境・均等部にご協力をいただき、ハラスメント防止対策、両立支援制度など働き方改革関連の重要課題についての講習会を開催いたします。

- 1 日 時：平成29年6月21日（水） 13：30～16：00
- 2 会 場：ハローワーク品川入居ビル4階 大ホール（港区芝5-35-3）
- 3 講 師：東京労働局雇用環境・均等部担当官

### ● 無料 最近の企業の人事労務管理

～政府が進める働き方改革、会社はどう対応するか～

人事労務管理に関わる者が知っておかなければならない、労働関係をめぐる最近の動向と適確な実務対応のポイントについて、労働関係の弁護士として第一人者である安西愈先生に解説いただきます。

- 1 日 時：平成29年7月11日（火） 14：00～16：00
- 2 会 場：三田NNホール（港区芝4-1-23 三田NNビル）
- 3 講 師：安西法律事務所 所長 安西 愈 弁護士

## 労働調査会の新刊書籍

### 社長の決意で交通事故を半減！

### 社員を守るトラック運輸事業者の5つのノウハウ

本書は、「年間82件の交通事故を43件に半減した」トラック運輸事業者が実際に実施した、長時間労働の是正、人事評価制度の活用、就業規則の作成などの取組みを解説し、交通事故を削減するための仕組みを明らかにしています。トラック運輸事業者やトラックドライバーに最適の1冊。

●山本昌幸著／A5判／232頁／定価1,600円+税／発行日2017年1月10日



### 社長！その労務管理はアウトです！

### —もめない会社の労働法入門—

本書は、労働法をわかりやすい言葉に「翻訳」し、労務管理の基本を解説したものです。長時間労働問題や定額残業制の矛盾、パートタイマーの賃金格差など中小企業にとって旬なテーマについて、法律上の原則とともに詳細説明や例外を組み合わせ、即、会社の労務管理で実践できる内容にしています。中小企業の社長やこれから起業をする人、労働法に興味があるが難しいと思っている働く人に最適の1冊。

●藤本 勉著／A5判／248頁／定価1,600円+税／発行日2017年2月28日



## 労働調査会

〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5 TEL：03-3918-5517

http://www.chosakai.co.jp/ 申込専用フリーFAX 0120-351-610

## みなとみた

平成29年3月号 平成29年3月15日発行(年6回発行) 第21巻第2号通巻第120号

[編集発行] 一般社団法人 三田労働基準協会

[編集協力] 労働調査会

〒108-0014 東京都港区芝4-4-5 三田労働基準協会ビル

〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5 調査会ビル

TEL 03-3451-0901 FAX 03-3451-7692

TEL 03-3915-6401 FAX 03-3918-0710

URL http://www.mita-roukikyo.or.jp