

■労働関係指標

完全失業率	11月の完全失業率(季節調整値) 2.5% (前月比0.1ポイント上昇)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.63倍 (前月に比べて0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,713万人 (前月差25万人増加)	定期給与	現金給与総額(原数値) 283,607円 (前年同月比2.0%増)

Topics 1. 「労働時間の客観的な把握義務化」への対応について

これまで、「働き方改革関連法」に関して「時間外労働の上限規制」、「年5日の有給休暇取得義務化」等の労働基準法関連の改正点を取り上げてきました。今回は今年4月に施行される改正労働安全衛生法の「労働時間の客観的な把握義務化」について解説をいたします。

Point1 対象者の拡大

今回の改正では労働時間を把握する方法だけでなく、労働時間を把握しなければならない対象労働者の範囲も拡大されました。

〈従来の対象者〉

管理監督者、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とっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る）を除くすべての労働者



〈今後の対象者〉

管理監督者、みなし労働時間制が適用される労働者も対象に追加
 ただし「働き方改革関連法」で新設される「高度プロフェッショナル制度」適用者は対象外

Point2 労働時間の客観的な把握とは

これまでも事業者が労働者の労働時間を客観的に把握するための方法についてのガイドラインはありましたが、法律には明記されておりませんでした。それが今回の改正により労働安全衛生法等に以下の内容が明記されることになりました。

・改正労働安全衛生法第66条の8の3

事業者は、第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、**厚生労働省令で定める方法***により、労働者（次条第1項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

※厚生労働省令で定める方法とは

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。（「改正労働安全衛生規則第52条の7の3」より）

現在、手書きのタイムカードや自己申告制で労働時間を把握している場合、今後も同じ方法で労働時間の把握を行い続けることが難しくなります。加えて、これからは「時間外労働の上限規制」、「年5日の有給休暇取得義務化」等にも対応していく必要がありますので、場合によっては労働時間等の把握方法、管理体制を変えなければなりません。この機会に現在の労働時間等の把握、管理体制を見直してみたいかでしょうか。労働時間の客観的な把握義務化に関しては以下のHPをご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf> 厚生労働省 HP（働き方改革リーフレット）

Topics 2. 産業医の機能強化について

表面に続き、「働き方改革関連法」のうち労働安全衛生法の改正点に着目します。

今回の改正の目的のひとつに、産業医の役割を充実・強化し、事業者との連携を深めることがあります。

Point1 産業医に対する「健康管理等を適切に行うために必要な情報」の提供を義務付け

産業医がより効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、事業者は産業医に対し必要な情報を提供しなければなりません。

- 1 か月あたりの時間外が 80 時間を超えた労働者の氏名およびその労働に関する情報
 - 労働者の業務に関し産業医等がその労働者の健康管理に必要なと認める情報
- ※すべての労働者が対象となります。

Point2 面接指導の対象となる労働者の要件の変更

労働者から申し出があった場合に、事業者は医師の面接指導を行う必要があります。医師の面接指導の対象となる時間外労働が 100 時間から 80 時間に改正されました。

※ 36 協定の上限規制対象外の方などでも、100 時間を超える場合は対象となります。

Point3 産業医による勧告と記録の保存

労働者の健康確保に関し産業医から勧告を受けた事業者は、勧告と措置の内容を記録し、3 年間保存することが義務づけられます。

また産業医は、勧告をしようとするときはあらかじめその内容について事業者の意見を求めなければなりません。

産業医の機能強化の流れは、過重労働やメンタルヘルス対策が根底にあり、これまで以上に労働者の労働時間の適切な把握と管理が重要になってきます。産業医の確保や活用と同時に、より一層そのことを意識する必要があります。

なお、産業医の選任義務のない中小企業については、地域産業保健センター（監督署管轄区域に設置）にて保健指導などを受けることができます。

Topics 3. 移行期だからこそ

介護事業の経営者の方々と、お話しさせていただく機会がありました。話題の中心は、やはり外国人介護士に関することでした。2017 年 11 月より、在留資格としての「介護」と「技能実習生」の「介護職」の制度が始まったばかりですが、この 4 月から新在留資格「特定技能」の中で「介護分野」が鳴り物入りでスタートすることになりました。従来からある EPA に基づく「介護職」と合わせると、関連在留資格が 4 つも併存することになります。特に、「技能実習生」において介護職のハードルが上げられたことから、「特定技能」との差異が分かりづらくなっており、どちらの在留資格者を採用すべきか迷っている、という関係者の方も多いようです。

これらの新しい制度は、人材不足の解消に資することは確かですが、その受け入れは簡単なものではありません。昨年暮れに閣議決定され、発表された「特定技能在留資格の制度運用に関する基本方針」によれば、例えば「介護分野」では今後 5 年間で最大 6 万人の受け入れを見込んでいますが、受け入れるためには、候補者が日本語能力判定テストに加え、新設される介護技能評価試験もパスする必要があります。そのうえ、「登録支援機関」が生活面を含めた支援体制を整え、「特定技能所属機関（受け入れ企業）」は、厚労省が組織する協議会に参加すること、厚労省が行う調査に協力すること、などの義務を負います。

また、最近では、初めて技能実習生を受け入れる企業が増えていることから、技能実習生用の就業規則作成に関してもお手伝いさせていただいております。そもそも有期契約社員であることに加え、外国人として公民権がないこと、日本人と同等の待遇が必要であることその他、雇入れ時の提出種類など、いくつかの留意点があります。

「特定技能」在留資格については、法務省が省令を準備中であり、厚労省・国交省など各分野所管官庁は、技能試験等の人材基準の明細を詰めるべく、フル回転中です。まさに、移行期です。

弊社では、行政書士など他の専門家とも連携しつつ、移行期だからこそ、的確なサービスを提供し、お客様のお役に立ちたいと考えております。

国際業務課 ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《如月》 大豆と落花生

2019 年もひと月が過ぎ、1 年で最も寒い時季となりました。皆様も体調にはお気をつけてお過ごしください。

暦の上では立春を迎え、立春の前日の節分では、「鬼は外、福は内」の掛け声で豆まきをすることがどなたもあることと思います。私のふるさと愛知では豆まきの豆といえば大豆ですが、これには地域差があるようです。大学時代を過ごした福島では大豆ではなく落花生をまくのが一般的で当時カルチャーショックを受けたことが今も鮮明に残ってい

ます。このように同じ風習であっても地域差があることに私は興味がありますが、最近そのような体験をできる機会が減少しているように思います。

もともと節分に恵方に向けて太巻きを食べるという関西の風習も恵方巻として大手コンビニ、スーパーの販売戦略によって今では全国に広まっています。文化や風習は移り変わるものではありませんが、何事もすぐに検索できる現代だからこそ、そこしかないものや地域による違いがいつまでも残っていてほしいと思うものです。

(正)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>

