



## あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: [ksato@aisr.or.jp](mailto:ksato@aisr.or.jp)

ホームページ: <http://aisr.or.jp>

### 労働時間の把握、来春より管理職にも義務化

#### ◆労働時間の記録と保存

来年4月から、「管理職」にも労働時間の把握と、その記録の保存が企業に義務づけられると報道(日経新聞7月31日付)。労働者と同様に、新たに管理職(取締役ら経営陣は対象外)にもタイムカードやパソコンなど「客観的な方法」により労働時間を記録し、3年間分保存する必要がある。(厚生労働省「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」)。

#### ◆労基法の管理監督者

労働基準法の「管理監督者」は、経営に参画する立場として、自らの労働時間に一定の裁量があるため労働時間や休日の規定の対象外とされています(ただし深夜割増賃金の支給や年次有給休暇の付与は必要)。

#### ◆改正安衛法の「面接指導」

今回の労働時間把握義務は、労働安全衛生法(安衛法)上の「面接指導」を目的とする趣旨です。安衛法は、管理職を含むすべての労働者の健康管理等を目的としています。

#### ◆管理職の過重労働にも注意

大手電力会社の課長職の過労自殺など、管理職の過重労働に関する報道も少なからずありますので、企業の実務上、現在一般社員が行っている出退勤記録と同じことを管理職にも徹底させる必要があります。一般従業員だけでなく、管理

職の過重労働にも注意していきましょう。



### 従業員の健康情報取扱規程の策定が必要になります

#### ◆働き方改革法で規定

働き方改革法成立を受け、労働安全衛生法改正により産業医や産業保健機能の強化がなされ、労働基準法改正による長時間労働抑制と両輪となって労働者の健康確保が図られるようになります。

具体的には、労働安全衛生法に第104条として「心身の状態に関する情報の取扱い」という規定が新設され、会社に従業員の健康情報取扱規程策定が義務づけられます。

#### ◆規程の内容等は指針で明らかに

厚生労働省の労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの在り方に関する検討会での指針案では、個人情報保護法の定めに基づき、事業場の実情を考慮して、(1)情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置、(2)情報の漏えい、紛失、改ざん等の防止のための措置、(3)保管の必要がなくなった情報の適切な消去等、について適正に運用する必要があるとして、規定すべき事項を9つ示しています。

#### ◆衛生委員会等での策定が必要

指針案によれば、「取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要」とし、共有の仕方については、「就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等により周知する方法が考えられる」としています。

#### ◆平成31年4月1日までに準備を進めましょう

この健康情報取扱規程策定義務については、平成31年4月1日施行となります。心配だという場合は、その他の改正と併せて行う就業規則等の見直しと一緒に準備を進められないか、専門家に相談してみるのもよいでしょう。

### 平成29年度の過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）は増加傾向に

#### ◆脳・心臓疾患に関する事案

ゆるやかに増加傾向にあり、業種別では、道路貨物運送業（ドライバー）が目立って多く、次いでサービス業（営業職）、建設業（総合工事業の建設従事者）で多くなっています。年齢別では40歳以降がほぼ9割を占めています。また、1カ月当たり80時間以上の時間外労働がある場合に、急激に労災の支給決定件数が増加しています。

#### ◆精神障害に関する事案

こちらも増加傾向にあり、業種別では、医療・福祉が目立って多く、次いで道路貨物運送業、情報サービス業、総合工事業等で多くなっています。

なお、労災の認定基準では、精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、一定の事象が類型化され、「出来事」別では、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」の順に支給決定件数が多くなっています。

#### ◆裁量労働制対象者に関する労災補償状

況

裁量労働制対象者に関する支給決定件数は、脳・心臓疾患では減少傾向にありますが、精神障害については増加しています。年齢別では、中心は40歳代です。また職場の精神障害に関する報道等を受け、労災認定の基準が具体的になるにつれ、メンタルヘルス、あるいはパワハラ等について医師や労働基準監督署等へ相談することの労働者側の心理的抵抗感も少なくなっている状況があります。事前の予防を主眼にした職場環境づくりが重要となっています。

### 最低賃金が3年連続で3%増加へ

#### ◆地域別最低賃金の目安額

各都道府県に適用される目安のランクは以下の通りです（都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA B C Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安を示しています）。

- ・Aランク（+27円）……埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
- ・Bランク（+26円）……茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
- ・Cランク（+25円）……北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
- ・Dランク（+23円）……青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

現在、各地方最低賃金審議会で上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定し、10月から適用になります（発効日は都道府県によって異なります）。

