

# 【ビジストNews！】

2月といえば立春、暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。  
風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル  
TEL：06-6210-5635 / FAX：06-6210-5638



## 重要性が増す長時間労働者に対する医師の面接指導

厚生労働省は毎年11月に過重労働解消キャンペーンとして、労働基準監督署の重点監督や「過重労働解消相談ダイヤル」の設置等を実施しています。今回、この内「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果が発表されました。ここでは、その相談結果の内容と過重労働対策のひとつとして重要性が増している、医師の面接指導について取り上げましょう。



### 1.相談結果の内容

「過重労働解消相談ダイヤル」への相談件数は合計712件で、主な相談内容としては、長時間労働・過重労働が340件（47.7%）、賃金不払残業が305件（42.8%）、休日・休暇が53件（7.4%）となりました。近年は、不払残業代よりもその前提にある長時間労働に対する問題意識が高まっており、企業には生産性の向上による時間外労働の削減が強く求められるようになっていきます。なお、この中では具体的な相談事案も取り上げられていますが、そのひとつには以下のようなものがあります。

人員不足のため、毎日7時間程度の残業を行っており、月100時間を超える残業を行っている。労働時間は自己申告により管理しており、パソコンに入力していたが、上司が自分のチームの残業削減を業績目標としているため、残業が少なくなるよう改ざんしている。

### 2.重要性が増す医師の面接指導

時間外労働の削減に取り組む一方で、実際に発生した時間外労働に対しては割増賃金の支払を含め、法律に則った対応が求められま

す。過重労働対策については、確実な取組が求められています。そのため、どのような取組ができるのか各現場にヒアリングを実施するなどしながら、具体的な改善策を打っていきましょう。

す。

具体的には、1.で取り上げた相談事案の中にも出てきた月100時間を超える残業については、労働安全衛生法で実施が義務づけられている医師による面接指導を行う必要があります。この制度は脳・心臓疾患の発症を予防するために、長時間労働により疲労の蓄積した労働者に対して、医師による面接指導を実施することを義務づけたものになります。

具体的に対象となる労働者は、時間外・休日労働が1ヶ月100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められると申出た者（※）です。この時間外・休日労働時間の計算は、毎月1回以上、一定の期日（例えば賃金締切日）を定めて行う必要があります。面接指導は申出後、概ね1ヶ月以内に実施する必要があります。

※期日前1ヶ月以内に面接指導を受けた労働者等、

面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除く。

あくまで本人からの申出がベースとなるため、実態としてそれを望まず、面接指導を受けない者も見受けられます。そのため、企業としては例えば面接指導の対象者を時間外・休日労働が1ヶ月80時間を超えたすべての労働者とするといった基準を設け、これに該当した場合は一律に面接指導を受けさせていく等の対応が考えられます。



# 企業単位で任意加入が可能となったパートタイマーの社会保険の適用

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

社会保険に加入していないパート従業員から、ご主人が会社を退職するので当社で社会保険に加入したいという相談がありました。彼女の勤務日数・勤務時間（以下、「勤務日数等」という）は、正社員の4分の3未満であるため、加入はできないと考えていますがいかがでしょうか。



総務部長

御社は社会保険の加入について、特定適用事業所（被保険者数が500人超の事業所）ではありませんので、確かに勤務日数等が、正社員の4分の3未満であれば加入できません。勤務日数等を正社員の4分の3以上に変更することが一番早いかと思いますが、いかがですか？



社労士

それも打診したのですが、ご家族に介護が必要な人がいるようで、そこまで勤務時間を延ばすことは難しいそうです。どうやら、パートタイマーも社会保険に加入できるようになったという法改正を耳にして加入を希望したようです。例えば、特定適用事業所でなくても、彼女のように希望する人だけ任意で加入することはできないのですか？



実はちょうど法改正が行われ、今年の4月1日から、特定適用事業所でない事業所も労使の合意に基づき、パートタイマーも社会保険に加入できることとなります。ただし、加入する場合には、企業単位になりますので、加入要件に該当するパートタイマーのうち、希望者だけを加入させるといった対応はできません。



つまり、彼女も含め、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②雇用期間が1年以上見込まれること、③賃金の月額が8.8万円以上であること、④学生でないこと、のすべてを満たしていると、全員が加入するということですね。彼女の希望には沿えることとなりますが、当社の場合、かなり多くのパート従業員が社会保険に加入することになるため、社会保険料の負担も大きくなりそうです。



そうですね。社会保険に加入したくないという方もいるかと思いますが、慎重に検討していただくとともに、健康保険の任意継続制度や、国民年金の保険料免除制度など、検討できる制度の説明をしてもよいかも知れません。



そうですね。会社全体として、何が最適かを検討のうえ、説明してみることにします。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 平成29年4月1日から特定適用事業所以外も労使の合意に基づき、任意でパートタイマーへ社会保険を適用できるようになる。
2. パートタイマーへ社会保険を適用した企業は、対象となるパートタイマー全員を社会保険に加入させる必要がある。





# 見直しが加速する 家族手当のあり方



共働き世帯の増加に伴い、現在支給している「家族手当」のあり方を見直す企業が増えてきています。今回は、人事院が公開している「平成28年職種別民間給与実態調査の結果」（以下、「調査結果」という）を確認しましょう。

## 1. 家族手当の支給状況

調査結果によると、下表のとおり家族手当制度があると回答した会社は76.8%であり、実に4社に3社の割合で家族手当が導入されていることが分かります。そのうち、配偶者に家族手当を支給する会社は87.0%であり、さらにそのうち85.4%が配偶者の収入による制限を設けています。

具体的には、配偶者の収入が103万円の所得税の扶養範囲内であれば手当を支給している会社が65.9%、130万円の社会保険の扶養範囲内であることを条件としている会社が29.5%となっており、専業主婦や扶養の範囲内で働く配偶者を対象に手当を支給する設計が中心になっていることが分かります。

## 2. 家族手当に関する最近の動き

昨今、政府が女性活躍推進の動きを強めており、この扶養範囲内の配偶者を対象とした家族手当の支給条件が、女性の就労を制限しているという指摘を受け、手当のあり方を見直す動きが見られます。具体的には、公務員について、配偶者13,000円、子ども6,500円、父母等6,500円となっている扶養手当を、平成29年度より段階的に配偶者6,500円、子ども一人当たり10,000円、父母等6,500円（いずれも月額金額）に変更し、平成30年度には完全に子ども重視の手当へ移行することが決定しています。総額原資を変えずに、教育費などの支出が大きくなっている子どもを中心に手当を支給するよう、見直しが行われることとなります。

表 家族手当の支給状況及び配偶者の収入による制限の状況（単位：%）

家族手当制度がある						配偶者に家族手当を支給しない		家族手当制度がない	
配偶者に家族手当を支給する					配偶者の収入による制限がない	配偶者に家族手当を支給しない	23.2		
配偶者の収入による制限がある			103万円	130万円					その他
収入制限の額									
76.8	87.0	85.4	65.9	29.5	4.6	14.6	13.0		

平成29年度の税制改正では、所得税における配偶者控除に関する改正も行われると報道されており、取り巻く環境がさらに変化していくことは必至です。自社でも家族手当を始めとした各種手当のあり方と支給方法を見直す機会にしてもよいかも知れません。