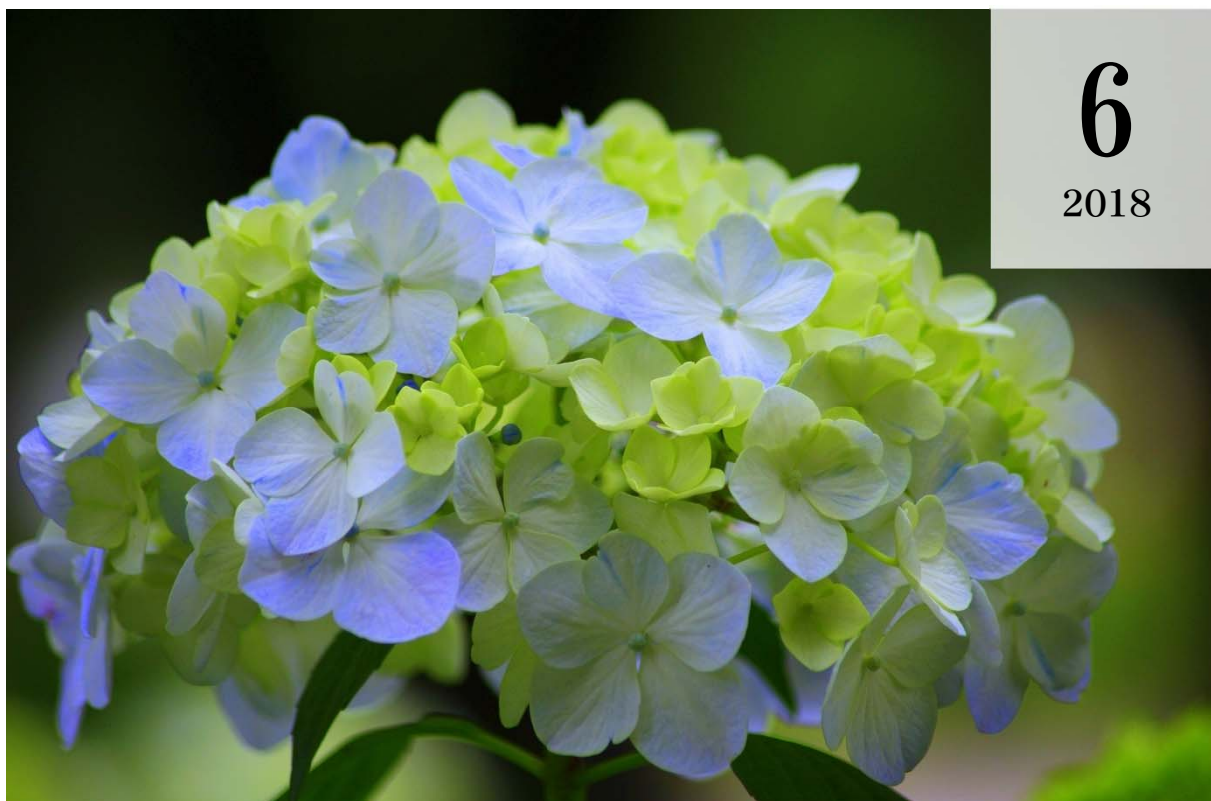


# 【ビジストNews！】

6月といえば梅雨。雨が多くなると、蒸し暑さが増して過ごしにくくなりますので、お体にはくれぐれもお気を付けください。

掲載内容に関してご不明点が等あれば、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



# 強化される労働基準監督署による 長時間労働抑制への監督指導

4月に厚生労働省は「平成30年度地方労働行政運営方針」（以下、「運営方針」という）を策定し公表しました。これを受け、各都道府県労働局は、各局の管内事情に即した重点課題・対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定し、運営していくこととなります。この運営方針の中で、労働時間関係の監督指導に力を入れていく動きがあることから、この内容についてとり上げましょう。



## 1. 長時間労働の抑制等への 監督指導

今年度の運営方針の中で、適正な労働時間管理と健康管理に関する窓口指導、監督指導等が徹底されることになっています。これは、長時間労働の抑制や過重労働による健康障害を防止するために、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、過重労働が行われている恐れがある事業場に対して行うものです。また、会社と労働者代表等の労使当事者が36協定を適正に締結するよう、協定当事者に関する要件も含めて関係法令の周知を徹底し、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなど、不適正な36協定の届出があった場合には、「時間外労働の限度に関する基準」

（平成10年労働省告示第154号）等に基づいて指導が行われることになっています。

その他、各種情報から時間外・休日労働時間数が1ヶ月当たり80時間を超えている疑いがある事業場や長時間にわたる過重な労働によ

る過労死等の労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導が徹底されます。特に、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対して、労働局長等による指導の実施、企業名の公表の取組が徹底されることになっています。

さらには36協定が未届の事業場に対して、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識を付与するために相談指導等が実施される予定です。

## 2. 労働時間改善指導・ 援助チームの編成

働き方改革を推進していくため、平成30年4月から、すべての労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」が編成されました。このチームには「労働時間相談・支援班」と「調査・指導班」があり、「調査・指導班」では長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導が行われます。

労働基準監督署等の調査で、労働時間管理全般に関する指摘が増えています。労働時間管理については、「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」（平成29年1月20日基発0120第3号）が出されており、監督指導もこのガイドラインに基づいて行われます。再度、このガイドラインに目を通し、労働時間管理の方法に問題があれば改善を進めていきましょう。



# 育児休業からの復帰と同時に 配置転換するとき 考えるべきポイント

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。

育児休業を取得している女性従業員が職場復帰することになりました。先日、本人に連絡したところ、復帰後は短時間勤務を希望するとのことでした。育児休業取得前は残業が多い部署にいましたので、残業のない他の部署に異動を命じての復帰を検討しています。ただ、当社の育児・介護休業規程には、「育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする」としており、異動がいわゆるマタニティハラスメント（以下、「マタハラ」という）に該当するのではないかと心配しています。



総務部長

なるほど。マタハラは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントと並んで企業において課題意識がとて高くなっていますね。確認が必要な点を押さえていきましょう。まずは、復帰後に異動を予定している担当業務と勤務場所はどのようになるのでしょうか。



社労士

担当業務は同じ営業事務ですが、勤務場所は、同じビルの1階から2階に変わります。これまで退職者の発生などで、部署間の異動を命じた従業員がいます。



お話を聞いた限りですと、同じ営業事務を行うということなので、業務の内容が大きく変化するわけでもありませんし、勤務場所も同一と判断できます。次に、役職（地位）などに就いているかどうかを確認したいのですが、いかがでしょうか。



仕事がとてもよくできる従業員なのですが、まだ入社年次が浅く、育児休業取得前は役職に就いてはいません。また、異動を想定している部署でも役職に就く予定はありません。ちなみに給料は、短時間勤務となるため減少する時間分と残業をしていた分だけ下がってしまいます。



いまのお話であれば、役職が下がるという問題もありませんね。給料に関しては、短時間勤務となるためにその時間分の賃金が下がることや、残業がなくなることでもらっていた残業代が減ることは不利益変更にあたりません。ただし、復帰後は慣れない育児と仕事の両立になり、不安も大きいと思いますので、他の人の異動よりも早く内示し、異動理由を伝えることで少しでも抱える不安を取り除くようにしてあげてください。



そうですね。本人に早めに伝えるとともに、異動先となる部署の長にもフォローするようにお願いをしておこうと思います。



そうですね。何かあれば、ご連絡ください。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 育児・介護休業から復帰するときには、育児・介護休業法に関する指針で原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮するよう定められている。
2. 「原職相当職」とは一般的に、以下の3点のいずれにも該当する場合のことをいう。
  - ・休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと
  - ・休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと
  - ・休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること



# 電子申請の義務化が 予定される社会保険手続き



社会保険の分野におけるマイナンバーの利用開始・徹底等が行われていますが、これに併せて政府は電子申請による届出を促進しています。今後、一定以上の規模の企業では、電子申請による手続きが義務化される予定となっていますので、社会保険事務手続きの電子化の動きを確認しておきましょう。

## 1. 社会保険の電子申請利用率

健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届や雇用保険被保険者資格取得届といった、社会保険・労働保険の分野における平成28年度のオンライン利用率は、11.8%になっています。電子申請の利用のニーズが高い手続きに重点化して利用率の向上を目指してきましたが、平成26年度が6.9%、平成27年度が9.0%であり、わずかな伸びに留まっています。

## 2. 予定される電子申請の義務化

平成29年6月に策定された「行政手続コスト」削減のための基本計画」では電子申請の推進が掲げられていましたが、これが平成30年3月末に改定されました。そして、平成32年までに更なるコスト削減に対する取組の推進が図られることになり、その手段のひとつとして電子申請の義務化の方針が示されています。

そもそも、電子申請推進の阻害要因として紙媒体、CD・DVDおよび電子申請のいずれかを選択できる仕組みが挙げられており、今後、電子申請を推進するための方法として、資本金の額または出資金の額が1億円を超える法

人並びに相互会社、投資法人および特定目的会社に係る適用事業所である大法人の事業所から、電子申請が義務化される予定となっています。

実施については、電子申請へのすみやかな切り替えを進めつつ、平成32年4月1日以後に開始する事業所の事業年度または年度から、電子申請により行うようにするとしています。

また、義務化の要件に該当しない事業所についても、併せて電子申請への移行を促すこととされています。なお、社会保険労務士や社会保険労務士法人（以下、「社労士」という）へ社会保険の事務手続きを委託しているときには、委託を受けた社労士についても電子申請で行うことが義務化されます。また、雇用保険についても同様の考え方が示されています。

## 3. 健康保険組合の対応

電子申請への切り替えで問題となることのひとつに、健康保険組合の電子申請の対応があります。これについては、届書における本人署名等の省略、電子申請ガイドラインの策定、マイナポータル等を利用した電子申請環境の構築により、電子申請の導入を図ることとしています。

雇用保険の手続きで、マイナンバーを記載した書類を郵送するときは、書留等の記録付郵便を使用し、会社の宛名を記載した返信用封筒についても、書留等の記録付郵便とする場合の切手を貼付して同封する必要があります。電子申請の全面的義務化についてまだ方針は示されていませんが、セキュリティ一面やコスト面も考慮に入れて、電子申請での届出を検討したいものです。