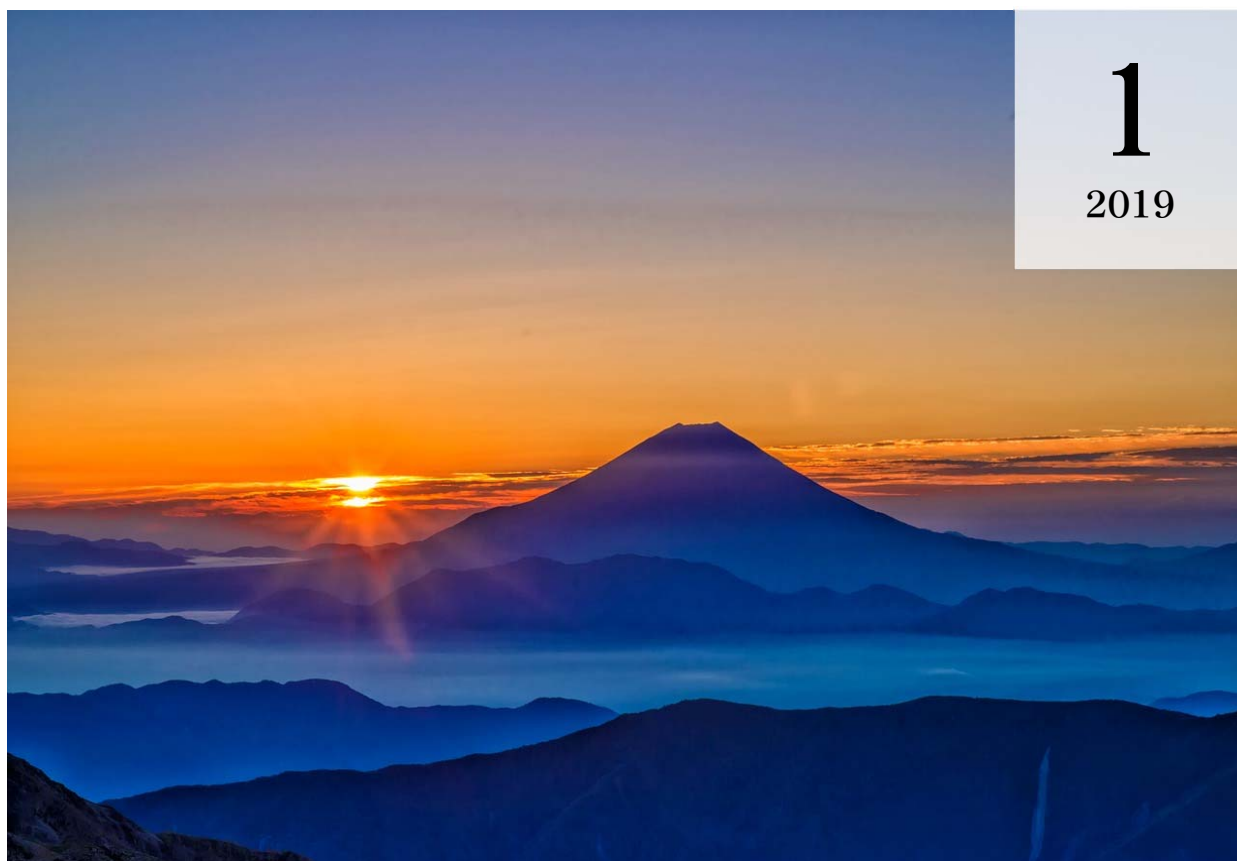


【ビジストNews！】

あけましておめでとうございます。
今年も元号も改まり、例年とは違う新しい年の幕開けでもあります。気持ちも新たに1年間がんばりたいと思います。本年も宜しくお願いいたします。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に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

確認しておきたい 2019年4月からの長時間労働者に対する医師の面接指導の流れ

2019年4月から働き方改革関連法が施行されますが、労働時間の上限規制などが行われる労働基準法だけでなく、労働安全衛生法も改正されており、産業保健の機能強化が行われます。特に長時間労働者に対する医師による面接指導（以下、「面接指導」という）については、対象となる従業員の基準が変更となり、また面接指導前後の流れに実施項目が追加されていることから、企業も対応の流れを確認する必要があります。



1.面接指導の対象となる従業員

面接指導の対象となる従業員は、1ヶ月の時間外・休日労働（以下、「時間外労働」という）が100時間を超える従業員とされていますが、2019年4月からはこの時間数が80時間に引き下げられます。また、80時間を超えた従業員に対し、超えた時間数に関する情報を通知することが義務付けられました。実務では時間数を通知すると共に、疲労の蓄積が認められるときには、面接指導を受けるように勧めることになるでしょう。

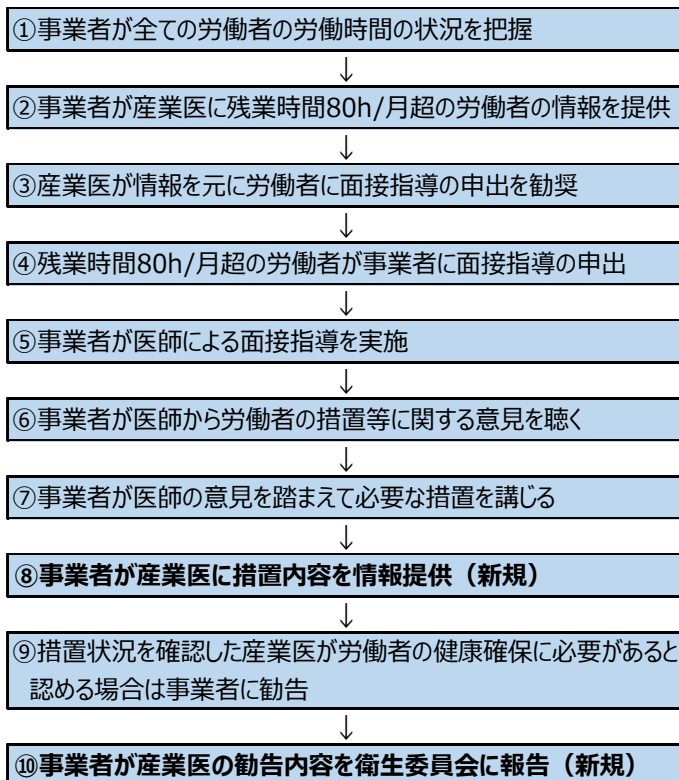
なお、管理監督者を含むすべての労働者について、労働時間の状況の把握が義務付けられ、面接指導や通知は時間外労働が適用とされない管理監督者も対象になります。

2.面接指導の流れ

面接指導の流れは右図のようになります。産業医は面接指導の対象となる時間外労働を行った従業員の情報を事前に把握すると共に、

面接指導事後についても情報を把握し、会社に必要な勧告を行うことで、より実効性のある対応ができるような仕組みとなっています。

図：長時間労働者に対する医師による面接指導の流れ



出典：広島労働局公開リーフレット（一部改変）

時間外労働の上限規制がスタートすることにより、時間外労働の削減に取り組む企業は増え、そもそも時間外労働が80時間を超えるような従業員が減る傾向になるかと思われます。一方で、管理監督者は時間外労働の適用対象外であることを理由に、部下が処理しきれなかった業務を引き受けざるを得ず、これまで以上に管理監督者の長時間労働が問題になるケースが増えることも考えられます。管理監督者の過重労働対策は今後、より重要性を増していくことでしょう。



通勤手当の過払いを 従業員から返還してもらえるか

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。



社労士

従業員が引越しをして、通勤手当の額が変更になっていたにも関わらず、会社に届出をしていないことが分かりました。この場合、過払いとなった通勤手当を返してもらうことは可能でしょうか？



総務部長

過払いですので、通勤手当を減らすべきだったということですね。いつ引越しをされたのでしょうか？

6ヶ月前になります。就業規則には引越し等により通勤経路が変わったときは届け出ることを規定しており、通勤手当はこの届出に基づき変更するとしてあります。ただ、従業員自身は、届出が必要であることを知らなかったようです。



なるほど。その従業員には届出なかったことに対する悪意はないようですが、今回の過払い分については、従業員から返還してもらうことが可能です。民法には不当利得返還請求権の定めがあり、本来受け取るべき金額を超えて手当を受け取っている場合には、その差額の返還請求をすることができます。



なるほど。今回は従業員本人の届出漏れですが、届出があったものに対し、会社が届出の処理を失念し、過払いとなった場合も返還してもらうことが可能でしょうか？



この場合も可能です。不当利得は従業員、会社のいずれの過失の有無に関係なく、返還してもらうことができます。



なるほど。今回は6ヶ月分ですが過去何年分まで、返還してもらうことができますでしょうか？



賃金の請求権は2年、退職金の請求権は5年で時効により消滅しますが、この不当利得返還請求権は原則10年となっています。



もし過去3年間にわたって過払いとなっても、返還してもらうことが可能ということですね。



そのとおりです。金額が大きい場合には、分割で返還をするというような配慮は必要になるかと思えます。併せて、就業規則や賃金規程を整備しておくことが望ましいでしょう。具体的には、届出をいつまでにするのか、届出が遅れた場合の手当の支給はどうなるのか、また返還させることがあることなど、取扱いを定めておくといいですね。



確かに就業規則や賃金規程に定めをしておく、従業員にとって分かりやすく、返還を求める際の根拠も明確になりますね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 従業員本人の届出漏れや給与計算の誤りにより過払いがあった場合、不当利得返還請求権により原則として10年前までさかのぼって返還させることが可能である。
2. 就業規則や賃金規程に、届出のルールや返還の義務があることなどを規定しておくことが望まれる。



10月1日からマイナポータルで 作成が可能となった就労証明書



子どもを認可保育所に預けて働く従業員は、居住地の市区町村に働いていることの証明である「就労証明書」を提出することが求められます。会社は従業員の求めに応じて、定期的に就労証明書を発行しますが、10月1日よりこの作成をマイナポータルで簡単に行うことができるようになりました。

1. 就労証明書とは

認可保育所は、両親等を始めとした子どもを保育すべき人が、働いている等の理由から保育ができないときに、代わりに子どもを保育するということが前提になっています。そのため、会社に勤務している従業員が入所を申込み際には、入所の申請書に会社が作成した就労証明書を添付します。

また、働いている事実を証明することが定期的に確認され、子どもを保育所に入所させた後も、度々、就労証明書の提出が求められます。ちなみに就労証明書には、勤務の実態を記載するため、勤務先、勤務形態、就労日、就労時間、雇用開始日、収入等、かなり多くの項目を記入します。

2. 利便性が向上した就労証明書の作成

就労証明書は保育所のある市区町村に提出しますが、その様式は市区町村ごとに異なっており、通常、従業員が白紙の様式を会社に提出したり、会社が各市区町村のホームページ

にアクセスして、白紙の様式をダウンロードしたりして、その様式に手書きをすることで証明書の作成を行っています。

2018年10月1日より、マイナポータルに「就労証明書作成コーナー」が設けられ、このマイナポータル内で市区町村ごとの様式を検索、ダウンロードができるようになりました。さらにウェブの画面上（マイナポータル上の作成コーナー）で就労証明書に記載すべき項目を入力することにより、就労証明書が作成できる機能の提供が開始されました。なお、企業の人事管理ソフトによっては、ソフト操作の一環として作成することができるようになるとのことです。

3. 就労証明書の提出方法

作成が完了した就労証明書は、紙に印刷し社印を押印の上、従業員に交付します。従業員は交付された証明書をこれまでどおり市区町村に提出するほか、一部の市区町村ではマイナポータルを通じ、電子申請を行うことも可能です。

マイナポータルで作成した就労証明書は、電子ファイルとしてダウンロードし、保存することができます。1名の従業員に対し、定期的に発行が必要なことがあるため、従業員の基本的な情報を入力した上でファイルを保存し、変更のある部分のみ手書きで追記するような利用法も考えられるでしょう。