



2019. 3. 15



〒262-0033 千葉市花見川区幕張本郷 1-11-3 ワービル 2F

TEL : 043(275)1757/FAX : 043(275)1758

E-mail : soga@sogaoffice.jp (曾我 宛)

: info@sogaoffice.jp (事務所 宛)

ホームページアドレス: http://www.sogaoffice.jp

緊急連絡・苦情は所長携帯 090(4129)4617

**『働き方改革』を踏まえた労働基準監督署の臨検の傾向
労働時間の把握義務実施状況を厳しくチェック！**

労働者の勤務時間の管理は、どのように行っていますか？建設業では日当で賃金を支払うことが多くあり、運送業ではコース別に賃金が決定されることがあります。それらの場合、勤怠について出勤簿への押印のみで、**始業・終業・休憩時間**を把握していないことがほとんどです。これまでも労働時間把握義務はありましたが、あくまでも指導でした。

安全衛生法改正に伴い、4月から労働時間の把握は法的に義務付けられます。先日、労働基準監督署の臨検に立ち会いました。その事業所は、出勤簿のみでタイムカードなどで労働時間は把握していませんでした。かなり厳しい指導がなされるのかと思っていたところ、拍子抜けするほど監督官の態度は穏やかでした。ところが、指導票では適正な労働時間の把握方法を実行後1か月間の労働時間管理の状況についてタイムカードなどと賃金台帳を添えて報告せよというものでした。また、別の運送会社では「労働時間が全く記録されていない状況で、労働時間を適正に把握しているとは認められない状況にあります。」と厳しく指摘され、期限までに報告せよというものでした。

労働日ごとの労働時間を把握していないと、多額の不払残業代の請求の原因にもなります。長時間労働は過労死の原因にもなりますので、企業にとっても大きなリスクです。適正な労働時間の状況の把握とともに就業規則の見直しも急いでください。

不審な役所からの督促文書には当事務所へまず連絡を！ミスが多い公文書

「いかげんな勤労統計」が大きな問題となりました。政府職員は、まじめに働いているものの人員削減が原因と言われています。つい最近も当事務所が期限内に書類を提出しているにもかかわらず、当事務所の関与先に督促の公文書が届いてしまいました。厚生労働大臣に抗議の請願書を提出しましたが、通り一遍の返事が来ただけです。役所からの不審な文書が届いてもすぐには信用せず、まずは当事務所へご連絡ください。

働き方改革関連法により、4月1日から「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます！！

長時間労働やメンタルヘルス不調などによって、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等を確実に実施するよう強化されます。

医師による面接指導の対象となる労働者の要件を、時間外・休日労働時間が1月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に拡大されます。

※面接指導を行うにあたっては、**この要件に該当する労働者の申出**により行います。

※所定労働時間が1週間あたり40時間に満たない事業場は、1週間あたり40時間（法定労働時間）を基準として、改正安衛法第66条の8の3に基づき把握した労働時間の状況により、その超えた時間を算定します。

☆事業者は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月あたり80時間を超えた労働者本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

※当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、**管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者に適用**されます。

詳しくは、右記URLにリーフレットがあります。⇒<https://www.mhlw.go.jp/content/000484079.pdf>

健康保険料、3月(4月納付分)から変更されました！(協会けんぽ)

協会けんぽでは、毎年3月分(4月納付分)から健康保険料、介護保険料の見直しが行われています。～主な支部の健康保険料率は、以下のとおりです～

千葉：9.89%	⇒	9.81%	東京：9.90%	(変更なし)
埼玉：9.85%	⇒	9.79%	神奈川：9.93%	⇒9.91%
茨城：9.90%	⇒	9.84%		



※介護保険料率は、1.57%から**1.73%**に引き上げられました。

労働基準法関係法違反に係る事案(平成30年2月1日～平成31年1月31日公表分)

厚生労働省労働基準局監督課が2月28日に、各都道府県労働局が公表した際の内容を集約したものを掲載しました。千葉労働局では、**労災の死傷病報告書の提出がもれて**いたため送検された事例が散見されました。以下に公表事案を抜粋します。

企業・事業場名称	所在地	違反法条	事案概要	その他参考事項
①バス運行会社	東京	労働基準法第32条	労働者に 36協定の延長時間を超える違法な時間外労働 を行わせたもの	①H30.8有罪確定
②卸売業	岩手			②H30.8有罪確定
建設会社、運送会社など多数	千葉他	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者私傷病報告書を提出していなかったもの	H30送検多数
建設業	岩手	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の3	フォークリフトを用いて作業を行うにあたって、あらかじめ作業計画を定めてなかったもの	H30.7.19送検 H30.9.12有罪確定
土木事業	岩手	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生施行令第20条	機体重量3t以上のドラグ・ショベルの運転業務に無資格者を就労させたもの	H30.2.9送検 H30.5.23有罪確定
サービス業	東京	最低賃金法第4条	労働者1名に約2か月間の定期賃金合計27万円を払わなかったもの	H31.1.30送検

4月1日から雇用関係助成金の不正受給対策が強化される予定です

1. 不支給期間の延長・対象の拡大

現在3年間としている不正受給を行った事業主に対する不支給期間を**5年間に延長**するとともに、**不正受給を行った事業主の役員等(不正受給に関与した者に限る。)**が他の事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主に対しても、5年間助成金を支給しないこととなる予定です。

2. 不正をおこなった社労士、代理人及び職業訓練実施者への対応

- ・助成金について、過去5年以内に不正に関与した社労士又は代理人により申請された場合は、支給対象外とする。
- ・助成金について、過去5年以内に不正に関与した職業訓練実施者により訓練を実施された場合は支給対象外とする。

3. その他不正受給の強化のための所要の措置を講ずる。