



中小企業にとっての「働き方改革」 建設業・トラック貨物運送業はリスクがいっぱい 長時間労働は過労死認定されやすい

安倍首相は、「今年は『働き方改革』断行の年」と言っています。中小企業、なかでも建設業・トラック貨物運送業が特に注意しなければならないことは長時間労働です。

残業 80 時間で過労死認定

月 80 時間の残業の事実があり、脳・心疾患で死亡した場合、過労死と認定されます。残業時間を算出するにあたり、何を労働時間とするのか。実際に過労死と認定された「ワタミ過労死事件」では、深夜に仕事が終わり電車の始発までの店内での待機時間も労働時間と判断されました。建設業の場合、昔は労働時間ではないとされていた移動時間（例えば、会社に 7 時に集合し 8 時半からの現場に移動する時間）が、今は労働時間とされてしまう可能性が大です。また、私はトラック協会の顧問をしていますが、トラック貨物運送業においては残業 80 時間以上は珍しくありません。「ワタミ過労死事件」は損害賠償額が、約 1 億 3 千万円で和解しました。通常、独身者が死亡した場合の慰謝料は 2000 万円程度ですが、「ワタミ事件」では懲罰的慰謝料が上乘せされ、さらに逸失利益が加わったためこのような高額になりました。労災保険給付には「慰謝料」は含まれていません。業界全体での長時間労働対策の必要性を感じます。

今年は本気になって労働時間短縮への取り組みを

長時間労働・低賃金では優秀な若い人を採用することができません。労働時間短縮は、企業存立の条件になってきているのです。会社全体の労働者・経営者が、常に考え様々な工夫をして時間短縮を実現した、今注目の岐阜県の企業「未来工業㈱」はご存知ですか。曾我事務所の 3 月 16 日の新春セミナーで講演いただけます。またとない機会ですので、ぜひ参加を！！

千葉県特定最低賃金が改定されました。
(千葉県最低賃金 842 円 : 28 年 10/1 改正)

他の都道府県については、労働局のホームページを参照下さい。

業種		改正額	発効日	改正前
特定最低賃金	調味料製造業	868 円	平成 28 年 12 月 25 日	852 円
	鉄鋼業	915 円	同上	893 円
	はん用機械器具、生産用機械器具製造業	884 円	同上	869 円
	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	887 円	同上	872 円
	計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、時計・同部分品製造業、眼鏡製造業	869 円	同上	854 円
	各種商品小売業	848 円	同上	832 円
	自動車（新車）小売業	880 円	同上	865 円



☆上記産業の事業場で働く労働者に適用される 7 業種の特定賃金が改正されましたのでご注意ください！

65歳以上の方も雇用保険の適用対象となります！！（平成29年1月1日～）

平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となります。（平成28年12月末までは、「高年齢継続被保険者」（※1）となっている場合を除き適用除外でした。）

●平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合
⇒雇用保険の適用要件（※2）に該当する場合は、雇用保険の資格取得の手続きが必要！

●平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し、平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

⇒雇用保険の適用要件（※2）に該当する場合は、平成29年1月1日より雇用保険の対象となりますので、平成29年3月31日までに、雇用保険の資格取得の手続きを行う必要があります。手続き漏れがないようご注意ください！！

●平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者（※1）である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合
⇒ハローワークへの届出は不要です。（自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されます）

（※1）65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者。

（※2）1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあること。

★雇用保険料につきましては、現在、**年度初日に64歳以上に被保険者は、保険料が免除**です。**平成32年度から、高年齢者の保険料免除制度は廃止される予定**です！！

●高年齢求職者給付金について

⇒平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者については、高年齢被保険者として離職した場合、**受給要件を満たすごとに**、高年齢求職者給付金が支給（年金と併給可）されます。（給付金を受けるには、離職後に住所地を管轄するハローワークに来所して一定の手続きが必要になります。）

改正労働契約法による「無期転換ルールへの対応」を進めましょう！！

労働契約法の無期転換ルールは、2013年4月に施行されました。これは、有期労働契約が反復更新され、通算5年を超えたときは、**従業員の申込みにより無期労働契約に転換される**というものです。（※**正社員化ではない**点に注意！！）

5年間の起算は2013年4月1日であったため、通常は、2018年4月以降に**無期転換申込権**が発生します。無期転換を避けるためには、契約の間に6カ月以上の空白期間を空けるクーリングを設定するしかありません。対策としては、通算契約期間が5年を超えないように、契約更新回数に制限を設ける例（契約不更新条項の設定）も見られます。その場合は、雇止めトラブルが懸念されます。トラブル防止のためにも、無期化を検討していく時期にあります。

～無期転換ルールにかかる有期特措法～

＜特例の対象者とその効果＞

1. 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者（東京オリンピック関係など）

⇒一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限：10年）まで無期転換申込権は、発生しない。

2. **定年後に有期契約で継続雇用される高齢者**

⇒定年後引き続き雇用されている期間については、無期転換申込権は発生しない！！

【手続き】当該特例を適用する際には、事業主は対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項を定めた計画書を作成し、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です。

（**第二種計画認定・変更申請書**を本社・本店を管轄する都道府県労働局へ提出）