

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2022.
10月号
Vol.78



特集1 : 11月は「過労死等防止啓発月間」です
～過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消キャンペーンなどを実施～

特集2 : 働き方改革

連載 : クマ先生の労務相談
「マイカー通勤のガソリン代補給費は、算定基礎に含めますか？」

11月は「過労死等防止啓発月間」です

～過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消キャンペーンなどを実施～



毎年11月は厚生労働省により「過労死等防止啓発月間」と定められています。

これは主に「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組が行われます。この月間は過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しています。

月間中は、国民への啓発を目的に、各都道府県において「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業の解消などに向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、一般の方からの労働に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」の設置などを行います。

「過労死等」とは・・・

業務における過重な負荷による脳血管疾患又は心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

【取り組み概要】

1 国民への周知・啓発

- ・「過労死等防止対策推進シンポジウム」の実施
過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携して、47都道府県48会場（東京は2会場）でシンポジウムを開催（無料でどなたでも参加可能。）
[参加申込方法] 事前に下記ホームページから申込み
<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>
- ・ポスターの掲示などによる国民に向けた周知・啓発の実施
国民一人ひとりが自身にも関わることとして、過労死等とその防止に対する関心と理解を深められるよう、ポスターの掲示やパンフレット・リーフレットの配布、インターネット広告など多様な媒体を活用した周知・啓発を行う。

2 過重労働解消キャンペーン

過労死等につながる過重労働などへの対応として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導や、全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」などの設置。

[過重労働解消キャンペーン特設ページ]

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign_00004.html
(参照：厚労省HP)

働き方改革

先日ドイツに長年住んでいた方が書いた仕事術の本を読みました。外国の働き方については、フランスが男性女性とも育児をしている間は早く帰って子育てをする人が多いとテレビで放映されているのを見たことがあるくらいで他はあまり知りませんでした。

著書によると、ドイツでは

- ・1日10時間を超える労働が禁止されていて法律で罰則もあること
- ・平均労働時間は1371時間（日本は1719時間）と短いにもかかわらず労働生産性は日本を約50%弱上回り、世界第4位の経済大国であること
- ・年次有給休暇は最低24日与えることを法律で義務付けられ、実際には年30日の有給休暇を認める企業がほとんどであること

などが書かれていました。

違うものだと驚きながら興味深く読みました。日本でも3年前から働き方改革と言われてきましたが、外の世界を知りさらに良いものにしていけばよいのではないかと勝手に思っていました。



今月から日本の働き方改革とは具体的にどのようなものかを数回に渡り確認します。
今月は働き方改革の全体像からご紹介します。

働き方改革の8つの全体像

- 1：時間外労働の上限規制を導入（大企業2019年4月1日施行）（中小企業2020年4月1日施行）**
時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定します。
- 2：年次有給休暇の確実な取得（2019年4月1日施行）**
使用者は10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について確実に取得させなければなりません。
- 3：中小企業の月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ（中小企業2023年4月1日施行）**
月60時間を超える残業に対する割増賃金率を50%に引き上げます。
- 4：「フレックスタイム制」の拡充（2019年4月1日施行）**
より働きやすくするため、制度を拡充します。労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を3か月まで延長できます。
- 5：「高度プロフェッショナル制度」を創設（2019年4月1日施行）**
職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外にできます。
- 6：産業医・産業保健機能の強化（2019年4月1日施行）**
産業医の活動環境を整備します。労働者の健康管理等に必要な情報を産業医へ提供すること等とします。
- 7：勤務間インターバル制度の導入促進（2019年4月1日施行）**
終業時刻から次の始業時刻の間、一定時間以上の休息时间（インターバル時間）の確保に努めなければなりません。
- 8：正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止（大企業・派遣会社2020年4月1日施行）（中小企業2021年4月1日適用）**
同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な差を設けることが禁止されます。

クマ先生の労務相談

第13回 『マイカー通勤のガソリン代補給費は、算定基礎に含めますか？』



人事担当

当社では、新型コロナウイルス感染症の流行以来、マイカー通勤制度を導入し、推奨してきました。マイカー通勤者は、電車通勤時に支給する通勤手当に代えて、毎月一定額を限度として、ガソリン代補給費を支給しています。これは、通勤手当と同様の性格のものと捉えて、割増賃金の算定基礎から除外してもよいのでしょうか？

行政通達では、労働基準法による割増賃金の算定基礎から除外できる通勤手当とは、労働者の通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当と解されています。例えば通勤手当は原則として実際距離に応じて算定しますが、一定額までは距離にかかわらず一律に支給するような場合は、実際距離によらない一定額の部分は通勤手当には該当せず、割増賃金の基礎に算入しなければならないとされています。



クマ先生



人事担当

なるほど。当社は、ガソリン代補給費として、毎月一定額を限度として通勤距離何kmにつき、何円といったような定めに従って支給をしています。すなわち、ガソリン補給費として支払われる手当が、実際距離に基づいて計算されているため、割増賃金の算定基礎に含めなくてもよいということですね。

はい！仰るとおりです。

これに対し、毎月一定額の手当が、距離に関係なく支給される場合は、割増賃金の算定基礎に含めなければならないこととなります。また、実際距離に応じて支払う部分のほかに、一定額補償がある場合は、その一定額補償の金額については割増賃金の算定基礎に含める必要があります。



クマ先生

Hot topic

令和4年10月より雇用保険料率の料率が変わります

今年は10月から雇用保険料率が引き上げされる年となっています。新型コロナウイルス感染症の流行により助成金や失業給付といった雇用保険の給付の申請が増えたことが背景にあります。

具体的な計算としては、支払い月ではなく、締め日で判断することになります。

10月1日以降に給与の締め日を迎える最初の給与計算の期間から新しい雇用保険料率となります。（賞与の場合は、賞与の計算期間の締め日）

また、社会保険においても毎年の算定基礎の結果を反映する給与支給月が近い時期となっています。

給与から控除される保険料の計算方法が変わることになりますので、雇用保険料、社会保険料ともに給与計算の際にはご注意ください。詳細はMRパートナーズにご相談ください。

編集後記

急に寒くなったかと思えば、次の日は暑くなったりと、何を着ればいいのか迷う日々です。

暦は秋です。食欲の秋ということですが、まずは焼き芋でしょ〜と自宅で食べ幸せな気持ちになりました。他の食欲の秋も存分に楽しもうと思います。

ご相談やご質問があればお気軽にお問い合わせください。ねっとWORKで取り上げてほしい内容も随時募集しております！

発行：社会保険労務士法人
MRパートナーズ むさしの労政
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31
NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見ることができず
<http://www.rousei.com>