

事務所便り

都城市八幡町 1-17

経営・労務管理 立山事務所

TEL0986-21-1813 Fax0986-21-1812

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

30年9月号

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

新・過労死等防止対策大綱について

平成 26 年施行の過労死等防止対策推進法に基づき新たな「過労死等防止対策大綱」（改定案）が閣議決定されました。過労死等防止対策大綱とは、過労死等の防止を効果的に推進するための政府の重点対策や数値目標などをまとめたものです。新たな大綱では将来的に過労死ゼロを目指すとし、勤務間インターバル制度やメンタルヘルス対策について数値目標を設定しています。

【数値目標】

- (1) 勤務間インターバル制度の導入企業割合を 2020 年までに 10%以上
- (2) メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 2022 年までに 80%以上
- (3) ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を 2022 年までに 60%以上
- (4) 過労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 2020 年までに 5%以下とすること。
- (5) 仕事上の不安・悩み・ストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を 90%以上

【国が取り組む重点対策について】

国は過労死等の実態を多角的に把握するため、過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案を継続的に集約、分析を行うこととされています。その分析対象として、従来は 5 つの業種とされていましたが、今回の新大綱で 2 つの業種が追加されています。また、それぞれの取組の具体例も記載されています。

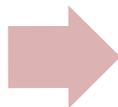
① 自動車運転従事者

② 教職員

③ IT産業

④ 外食産業

⑤ 医療



① 自動車運転従事者

② 教職員

③ IT産業

④ 外食産業

⑤ 医療

⑥ 建設業

⑦ メディア業界

(取組具体例)【医療】

「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」に示された医師の労働時間管理の適正化に向けた取組、36 協定等の自己点検、産業保健の仕組みの活用等の周知徹底を図るとともに、医療機関の状況に応じた労働時間短縮に向けて取組を進めていく

勤務間インターバル制度とは？

上記の勤務間インターバル制度とは、1 日の最終勤務時間から次の勤務開始までの間に一定時間を確保することで労働者の休息時間を確保し、長時間労働の抑制を図るための制度です。

すでに EU では **24 時間につき最低 11 時間の休息を義務とする勤務間インターバル制度**が導入されています。

例えば始業が 9 時の会社において残業で 23 時まで働いた場合、翌日の勤務は午前 10 時まで免除されることとなります。

またこれによる遅刻早退控除などの賃金カットは行わない、という趣旨の制度です。国はこの勤務間インターバル制度の導入企業割合を、2020 年までに 10%以上とすることを目標としています。

【お知らせ】 本年 9 月分からの社会保険料について

毎年、9月分より社会保険料率の改定が続けられて参りましたが、本年の9月分以降につきましては社会保険料率の変更はありません。ただし算定基礎届による報酬月額改定はございますので、当事務所よりお渡しします算定基礎届の決定通知によって決定された等級を再度ご確認ください。

一 注目の助成金

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用推進コース）

概要

65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用環境の整備、高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成します。

支給要件

- ① 労働協約または就業規則により、次の(1)～(3)のいずれかに該当する制度を実施したこと。
 - (1) 65歳以上への定年引上げ
 - (2) 定年の定めの廃止
 - (3) 希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入
- ② ①の制度を規定した際に費用を要したこと
- ③ ①の制度を規定した労働協約又は就業規則を整備していること
- ④ 高齢者雇用推進員の選任及び高齢者雇用管理に関する措置を実施している事業主であること
- ⑤ ①の制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日までの間に、高齢者雇用安定法第8条又は第9条第1項の規定に違反していないこと。
- ⑥ 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。期間の定めのない労働契約を締結する労働者又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限る。）が1人以上いること

奨励金の支給額

【 A. 65歳以上への定年引上げ 】 【 B. 定年の定めの廃止 】 () は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	A				B
	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定めの 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

【 C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入 】 () は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	C				※定年引上げと、 継続雇用制度の導 入を合わせて実施 した場合の支給額 はいずれか高い額 のみとなります。
	66～69歳まで		70歳以上		
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円	
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円	
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円	

申請の流れ

①定年等の引き上げを実施 ⇒ ②実施後、2ヶ月以内に高齢・障害・求職者雇用支援機構へ支給申請

お問い合わせは当事務所まで！