

《発行者》 協同組合 愛知労務協会
富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙
■住所
〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階
TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>
FAX 052-261-2612

目次

- 1 改正情報
- 2 労務管理の基礎知識
- 3 所長コラム

1. 改正情報

■ 勤務間インターバル導入に関する助成制度が創設

長時間労働対策は過重労働の問題だけではなく、ワークライフバランスや女性が活躍するための対策としても重要であることが、ここ最近頻繁に言われるようになりました。厚生労働省はこのような風潮の高まりの中、平成28年12月2日、労働政策審議会に対して、勤務間インターバルの導入に係る経費の一部を支給する助成金制度を創設する案を含む「労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問を行い、妥当であるとの答申を受けました。制度概要は以下のとおりです。

【名称】

職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース（仮称））

（※1）

【助成概要】

勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成

【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等

【成果目標】

中小企業事業主が新規に勤務間インターバルを導入すること

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成、上限50万円

◆勤務間インターバルとは・・・

従業員が退社してから翌日出社するまで一定時間（休息时间）を空けることを強制する制度です。この一定時間を確保することにより、仕事に関する1日の拘束時間が制限され、結果として1日当たりの労働時間を抑制することを目的としています。実際に導入されているEUの例では、原則として24時間につき連続して11時間の休息期間を確保したうえで、さらに4か月平均で48時間以上は働かせてはならないことが義務付けられています。

（※1）
現在、省令改正作業が行われており、助成内容の詳細は後日発表されます。

2. 労務管理の基礎知識

■ 割増賃金の基礎知識（2）

①除外できる手当

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金」です。例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給を、1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出します。このとき、以下の①～⑦は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、基礎となる賃金から除外することができます。

（労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条）



右記①～⑦は、例示ではなく限定的に列挙されているものです。これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。また、①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば全て基礎となる賃金から除外できるわけではなく、支給実態によって判断されます。

【除外できる手当】

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

3. 所長コラム

■ 厚生労働省労働局長 平成29年年頭所感より（1）

第一に、政府全体で取り組んでおります、「一億総活躍社会」の実現に向けた取組を着実に実施していきます。特に、「第一の矢」で言及され、経済財政諮問会議で安倍総理からも指示された、最低賃金引上げに向けた環境整備を関係府省とも協力しつつ進めます。

『筆者：どうしても最低賃金1,000円にしたいんだ』

第二に、長時間労働削減、年次有給休暇取得促進等による働き方改革に引き続き取り組んでいきます。具体的には、月100時間を超える残業を把握したすべての事業場等への監督指導の徹底等の取組を引き続き行います。

《中略》また、都道府県労働局に設置した働き方改革推進本部による企業トップへの働きかけを全国的に実施し、長時間労働削減、年次有給休暇の取得促進等の取組を行います。

『筆者：ふむふむ、これは心してかからねば』

第三に、労働基準法改正案の早期成立を図ります。《中略》確実に年次有給休暇を取得できる仕組の創設等の働き過ぎ防止に向けた長時間労働抑制策等や、フレックスタイム制や裁量労働制の見直し、高度プロフェッショナル制度の創設等の多様で柔軟な働き方の選択肢を設けることを内容とする労働基準法等の改正案を先の通常国会に提出いたしました。現在、継続審議中ですが、法案の早期成立を図ってまいります。

『筆者：年次有給休暇の5日指定、これによって有給休暇が取れなかった会社も取得率向上されるかな』