

NewsLetter

2023 9 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082

東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jim.com

HP <http://misaki-jim.com>

今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. 2023 年 7 月トラック G メン設置！
3. スタッフコラム（今月は田辺です）
4. 令和 4 年度労基署の監督指導結果 & 指導事例
5. 隣の会社の相談ごと「休日についてのルールを詳しく説明します！」



みさきコラム



いつもお世話になっております。三崎です。

暑い日が続きますが皆さま体調崩さずお元気でお過ごしでしょうか？いつもより多めに休憩してぜひ体を労わってください。私もそうしています。最近の夏はホントに苦手です。

ここ数年メンタルで会社を退職される方が大変増えています。退職すると、社保加入者については健康保険から傷病手当金が支給されますので所得補償については健保で賄えますが、その間も社会保険料はかかりますので本人から毎月きちんと徴収することをお忘れなく。復帰してからまとめて支払ってもらおう、というのはお勧めしません。退職してしまうかも知れないですから。

また社内で退職制度を導入していない場合は、ぜひ早めに導入することをお勧めします。退職が長引き復帰の目途が立たない場合「どこまで在籍させたら良いのか」というご相談を受けます。その際に退職規定で退職期間を定めていれば、その規定に従って社員に説明すれば良いこととなりますが、そういった取り決めが無い場合は、その状況に応じて会社が決めなければならず、迷いますし場合によっては不公平な取り扱いが生じてトラブルになるリスクも生じます。しっかり退職して元気に復帰してもらえるのが一番ですが、職場に何らかの原因がある場合はその要因への対応が必要で、案外それが一番難しい、と実感しています。人手不足で求人が困難な中、復職してもらえるのが一番ですのでそのあたりの対応についてもぜひご相談ください。

2023年7月 トラックGメン設置！

トラックGメンとは、トラック運転手の残業規制強化による人手不足が懸念される「2024年問題」で、発荷主企業のみならず、着荷主企業も含め、適正な取引を阻害する疑いのある行為への監視を強化する目的で国土交通省が2023年7月21日から始めた取り組みです。

🚚 トラックドライバーは、他産業と比較して労働時間が長く、低賃金にあることから、担い手不足が課題にあり、荷待ち時間の削減や適正な運賃の收受等により、労働条件を改善することが急務となっています。



🚚 働き方改革の一環として、2024年4月からドライバーに**時間外労働の上限規制（年960時間）**が適用されるが、これによる物流への影響が懸念（2024年問題）されています。

🚚 国土交通省では、貨物自動車運送事業法に基づく荷主等への「働きかけ」「要請」等による是正措置を講じてきたが、2024年に、強力な対応が必要と判断。

このため、新たに「トラックGメン」を設置することで荷主等への監視体制を緊急に強化し、荷主対策の実効性を確実なものにする。

トラック事業者に対して不適切な取引を強いる荷主・元請の**情報を収集**し、悪質な荷主・元請には改善を図るよう働きかけ、改善が見られない場合は**是正措置を要請**。さらに改善がみられない場合は、**勧告を出して社名を公表**することとしています。



暑くて長い夏休み、小学生の息子を連れて夫の単身赴任先の関西へ遊びに行ってきました。

旅行前に、息子のぼさぼさ頭をサッパリしよう！ということでふる場で私がいつも通りバリカンで散髪。終わってびっくり、鏡も見ずに勢いでバリカンをあててしまい、見事な坊主頭に！！全体を6ミリで刈ってしまいました。。（いつも頭頂部は長めにしていたのに）「まずい！」と内心思ったものの、「触ると気持ちいいよ！」と気持ちを上げてみる私。息子も自分の頭の手触りに満足した様子（多分）。泣いてこんな頭じゃ外に出られない！と言われなくてホッとしました。

息子に関西旅行の思い出は？と質問したところ、「一番はUSJで乗ったハリーポッターのアトラクションで死ぬかと思った！二度と乗らない！！2番目の思い出はたこ焼きが美味しかった」とのこと。楽しい思い出が一番じゃないのですね。・・・（田辺）

スタッフコラム

令和4年度労基署の監督指導結果 & 指導辞令

厚生労働省より令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労基所が実施した監督指導の結果が公表されました。

主な違反内容

- ・違法な時間外労働があった（42.6%）
- ・賃金不払残業あった（9.0%）
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施（26.6%）



主な指導事例

・・・4割超を占めた違法な時間外労働に対する指導事例を紹介します。

長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて【是正勧告】
- 労基法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて【是正勧告】
- 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう【指導】

時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかったこと

- 時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、かかる時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかったことについて【是正勧告】

休日労働に対する割増賃金を支払っていないこと

- 休日労働について3割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて【是正勧告】

衛生委員会における調査審議等がされていないこと

- 1か月当たり80時間を超えて時間外・休日労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の制度を導入していなかったことについて【指導】

深夜業に従事する労働者に対する健康診断を実施していなかったこと

- 深夜業に従事する労働者に対し6か月以内ごとに1回、健康診断を実施するよう【是正勧告】

今後、労働時間に関する監督指導はますます厳しくなると予想されます。労働者が労基署に直接相談することも考えられます。気づいたときに改善を図り、会社の実情に即した仕組みの導入や就業規則での明示を基本として、健康管理とあわせた労務管理が求められるでしょう。

今月の「隣の会社の相談ごと」

三崎事務所にお問い合わせがあったほかの会社のご相談ごとは「皆さんも気になること」かもしれません・・・
そんなご相談ごとを共有するコーナーです！

休日についてのルールを詳しく説明します！



Q そもそも与えなければならない「休日」って？

→会社の休日には「法定休日」と「所定休日」の2種類があります。

法定休日：労働基準法で定められた休日（労基法で定められており必ず労働者に取得させなくてはなりません。）

この法定休日の労働は36協定を締結し、割増賃金（35%の割増）の支払いが必要となります。

所定休日：会社が任意で付与する休日 所定休日の労働は、休日労働ではなく時間外労働として処理します。

法定内か、法定外残業かは週の労働時間の計算を忘れずに行い判断しましょう。

Q 社員から「うちの会社は休日が少ない」といわれてしまいました。

→与えなければならない休日と労働時間から考えて**年105日以上**の休日を確保しましょう。

1日8時間勤務であれば、年間休日日数105日以上が妥当です。あらかじめお盆休みや年末年始など年間を考えて、具体的な日にちを定めて休日を確保しましょう。



Q 4週4日体制の休日を特定しなくてはなりませんか？

→必ずしも特定することは要さないが、一定の日を決めるのがベター。

「4週4日体制」を採用するサービス業は多いです。4週4日体制とは、どの4週を区切っても

4日の休日がなければならないのではなく、特定の4週間に4日の休日があればいいので、法的には休日を特定する必要はありません。なお、就業規則により特定の4週間の起算日を明らかにしなければなりません。

Q「振替休日」と「代休」の違いを教えてください。

→「振替休日」は前日連絡、「代休」は事後に休日を与えること。

「振替休日」とは前日までに従業員へ連絡をし、休日と労働日を入れ替えること。休日の割増賃金の支払いは必要ありません。一方、「代休」は休日出勤した従業員に、後日、代わりの休日を与えること。こちらは休日に仕事をしたので、休日の割増賃金を払います。

Q「国民の祝日」は休日としてその分の休みを与えるの？

→「国民の祝日」と労働基準法の「休日」は異なるので、「国民の祝日」は必ずしも「休日」とする必要はありません。

「国民の祝日」に関する法律は、会社が従業員へ休日付与義務を課すものではなく、また、労働基準法の休日とも異なるものです。労働基準法が定める「休日」とは、前述の通り「法定休日」となります。

法定休日と所定休日では割増賃金が異なるため、正しく理解していないと労働基準法違反につながるケースもあります。法定休日を正しく理解し、勤怠管理を徹底しましょう。

ご不明な点がございましたらお気軽に弊所までお問い合わせください。

☎ 03-3754-6424