

SATO'S NEWS LETTER

熱中症対策をしましょう

厚生労働省：平成30年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」

人数	平成23年	～	平成29年	平成30年
死傷者	422人	ほぼ横ばい	544人	1178人
うち死亡者	18人		14人	28人

平成30年の夏の暑さは「2018年の猛暑」と名前がつくほど猛暑が続いたため、熱中症が増したと考えられます。

2倍に!!

暑さに弱い人が増えた！？熱中症の最新動向

熱中症が増加したと考えられる原因を2つご紹介します。

原因①

お仕事世代の高齢化問題

熱中症の原因の1つとして単純に「年齢には勝てません」。年齢を重ねるにつれて、発汗機能が低下してしまいますので、発汗することによる体温調整ができなくなってきてしまいます。特に、平均年齢の高い職場では熱中症の防止のために、細目な水分補給や休憩を呼びかけましょう。

原因②

冷房体質になっていませんか？

クーラーのある涼しい職場から社外に出たときの気温の差が激しいほど、自律神経が乱れ、発汗機能が低下してしまいます。また、涼しいからと水分補給を怠ると、外出時に一気に水分を奪われて熱中症になるといった危険性もあります。社内においても水分補給は欠かさないようにしましょう。

対策！まずはできることから

①熱中症対策の基本を学ぶ

水分補給、休憩、服装などの熱中症対策の基本からまずは心がけましょう。

②日常の健康管理の徹底

寝不足、飲み過ぎ、朝食をとらないなどの不摂生も熱中症の原因になります。

③異常を感じたあとの行動

少しでも異変を感じたら

- ①一旦作業場を離れる
- ②医療担当者と呼ぶ、又は病院に運ぶ
- ③絶対に一人きりにしない

上記行動を周知徹底し、自身だけではなく他の従業員の命を守る職場づくりをしましょう。

2019年6月号
(No.113)



CONTENTS

- 熱中症対策……………P.1
- 助成金ニュース……………P.2-3
- 年休の義務化（再確認）・P.3
- 労働保険年度更新のお知らせ……………P.4
- セミナー情報……………P.4
- 人事労務ニュース……………P.4
- スタッフ紹介……………P.4

6月の社会保険労務と税務

6月3日

- 労働保険の年度更新手続きの開始（7月10日まで）

6月10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出

7月1日

- 健康保険・厚生年金保険料納付
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）

公式 Facebook ページ開設



いいね！

助成金ニュース

2020年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が導入されます。この助成金は長時間労働見直しのため、働く時間の縮減に取り組む中小企業を支援するものです。

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）

対象事業主

平成29年度又は平成30年度において「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業事業主（※1）で、当該時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

支給対象となる取組
～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（空）に提出（締切は11月29日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請（締切は2月28日（金））

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、平成31年度又は平成32年度に有効な36協定の延長する労働時間数を短縮して、以下のいずれかの上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

- ① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で月45時間を超え月60時間以下かつ、年間720時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で年間720時間以下に設定

- 上記の成果目標に加えて、週休2日制の導入に向けて、4週当たり5日から8日以上範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

支給額

「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額 Ⅰ 1企業当たりの上限200万円 Ⅱ 上限設定の上限額及び休日加算額の合計額 Ⅲ 対象経費の合計額×補助率3/4(※4) (※4) 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5
-----	---

【Ⅱの上限額】

- 上限設定の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数		
	ア 時間外労働時間数等が月80時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場	イ 時間外労働時間数で月60時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（アに該当する場合を除く）	ウ 時間外労働時間数で月45時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（ア、イに該当する場合を除く）
成果目標①	150万円	100万円	50万円
成果目標②	100万円	50万円	—
成果目標③	50万円	—	—

- 休日加算額

事業実施後	事業実施前			
	4週当たり4日	4週当たり5日	4週当たり6日	4週当たり7日
4週当たり8日	100万円	75万円	50万円	25万円
4週当たり7日	75万円	50万円	25万円	—
4週当たり6日	50万円	25万円	—	—
4週当たり5日	25万円	—	—	—

キャリアアップ助成金正社員化コースの要件が厳格化されました！

キャリアアップ助成金正社員化コースについて、「対象となる労働者」の条件に下記の下線部の内容が追加されました。

「正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた有期契約労働者等（正社員求人に応募し、雇用された者のうち、有期契約労働者等で雇用された者を含む。）でないこと。」

正社員求人に応募して採用した人を、助成金受給の目的で一旦有期契約労働者として雇用する…といったことを防止するために、要件が厳格化されています。申請にあたっては、これまで以上に注意が必要です。

～キャリアアップ助成金とは～

キャリアアップ助成金は、非正規労働者の定着・処遇改善を計画的に取り組む事業主に対して支給されるもので、取組の内容によりコースが分かれています。

〈例えば正社員化コースの場合〉

- ①計画届を労働局に提出
- ②正社員転換制度を規定
- ③要件を満たす非正規労働者等を、②に規定した制度に則って転換
- ④転換から6か月後に支給申請

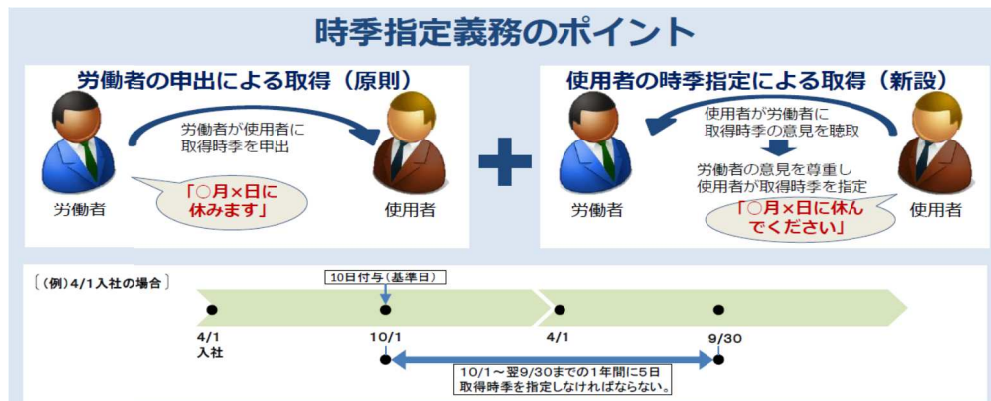
左記の取り組みを行うと、

57万円※

受給することができます。

※中小企業事業主が、
有期→正規転換した場合

年次有給休暇の年5日以上取得義務化について再度確認しましょう



★対象となる労働者には管理監督者、有期契約労働者も含まれます。

★年次有給休暇を5日以上取得済の労働者については時季指定不要です。

★労働者が自ら申出して取得した日数、労使協定で取得時期を定めて与えた日数（計画的付与）については5日から控除することができます。

※時間単位の年次有給休暇は今回の年5日取得義務化の対象外です。

★使用者は、時期指定するに当たっては労働者の意見を聴取しなければならず、またできるだけ労働者の希望に沿った時季指定になるよう聴取した意見を尊重するように努めなければなりません。

★使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

★年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合、対象労働者1人につき30万以下の罰金が科されることがあります。（労働者が有給休暇取得することを拒否した場合も同様です）

労働保険年度更新のお知らせ

申告と納付は早めに行いましょう！

労働保険の年度更新

～労災保険・雇用保険～

申告・納付期間は

6月3日(月)～7月10日(火)

です。



- ▶ 保険料計算は、4月から翌年の3月までの1年間（保険年度）を対象とします。確定保険料については、保険年度内に支払いの確定した賃金の総額に保険料率をかけます。留意点は、賃金の支払日ではなく、賃金の締め日を基準とすることです。例えば、例えば、3月末締め4月10日払いには3月分の賃金として算入します。

- ▶ 対象となる労働者の範囲

労災保険料：すべての労働者が対象となりますので、正社員だけでなく、パートや短期アルバイトなどに支払った賃金（雑給）も含める必要があります。

雇用保険料：雇用保険の被保険者が対象となります。ただし、保険年度の初日（4月1日）において、満64歳以上の者については、平成31年度までは、本人も会社も、保険料は免除となります。

詳細につきましてはサトー担当者へお問い合わせ下さい。

セミナー情報

第53回合同勉強会のご案内

テーマ：労働時間を巡る諸問題



<第1部>

担当：

弁護士法人 広島メーブル法律事務所 根石英行 吉村友和 川崎智宏

働き方改革の一環として、労働時間の制度の見直しが行われました。これにより、長時間労働の是正が求められることに加え、使用者は労働者の労働時間を把握する義務があることも定められました。そこで、長時間労働の判断の前提となる労働時間を巡る諸問題に関して基本的な概念の確認から、実際に問題になった事例について解説します。

- ①労働時間とは、②拘束時間と労働時間の違い、③休憩時間
④時間外労働（残業、休日労働）、⑤総労働時間、⑥紛争例の紹介

<第2部>

弁護士・税理士・社会保険労務士によるホットな情報を提供する5分間トピックス

◆日時：令和元年7月3日（水）

（勉強会）15：00～17：45（懇親会）18：00～20：00

◆会場：メルパルク広島（広島県広島市中区基町6-36）

（勉強会）5階 瀬戸 （懇親会）4階 松

◆費用：（勉強会）無料 （懇親会）5,000円

お申込締切：6月24日

人事労務ニュース

・70歳まで雇用を努力義務化の方針、改正高年齢法で

政府は、希望する高齢者が70歳まで働けるようにする、高年齢者雇用安定法改正案の骨格を発表しました。65～70歳について、「定年廃止」「70歳までの定年延長」「70歳までの継続雇用」「他企業への再就職支援」「フリーランス契約への移行」「企業支援」「社会貢献活動参加への資金提供」の選択肢により就業機会を確保するよう、企業に努力義務を課す方針です。

スタッフ紹介

脇 光寛
(わき みつひろ)



血液型：O型
趣味：バスケット・eスポーツ観戦

1月にサトーへ入社し、広島事務所のコンサルティング部所属となりました。入社して5カ月が経過しましたが、まだまだ勉強不足で先輩方に迷惑かけてばかりです。占いによると、しし座のO型は目立ちたがり屋が多いそうですが、陰ながら支えて行きたい性分です。お客様のお役にたてるよう頑張りますのでどうぞよろしくお願い致します。

社会保険労務士法人サトー 広島事務所
730-0037 広島県広島市中区中町 7-41 広島三栄ビル 8階

月～金 9：00～18：00（12：00～13：00を除く）
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所
101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町Ⅰ 6階

月～金 9：00～18：00（12：00～13：00を除く）
電話：03（5829）8982 FAX：03（5829）8983