

11月は【過労死等防止啓発月間】です

過重労働解消キャンペーン

厚生労働省は、過労死等防止対策推進法に基づき、11月を過労死等防止啓発期間に設定しており、当該期間において「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などの解消に向けた重点的な監督指導を行います。これに伴い、労働基準監督署の重点的な臨検も想定されますので、日頃から適正な労働時間管理を行うことが重要です。



おしながき

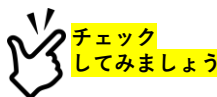
- ▶ 11月は
【過労死等防止啓発月間】
... P 1
- ▶ 同一労働同一賃金
「福利厚生」
... P 2
- ▶ 自転車のながらスマホ等に
罰則適用
令和5年雇用動向調査
... P 3
- ▶ 意外と知らない労働の
ルール 3 -室温設定-
スタッフ紹介
... P 4

重点 監督 対象

- 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等
- 労働基準監督署・ハローワークへの相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

重点 確認 事項

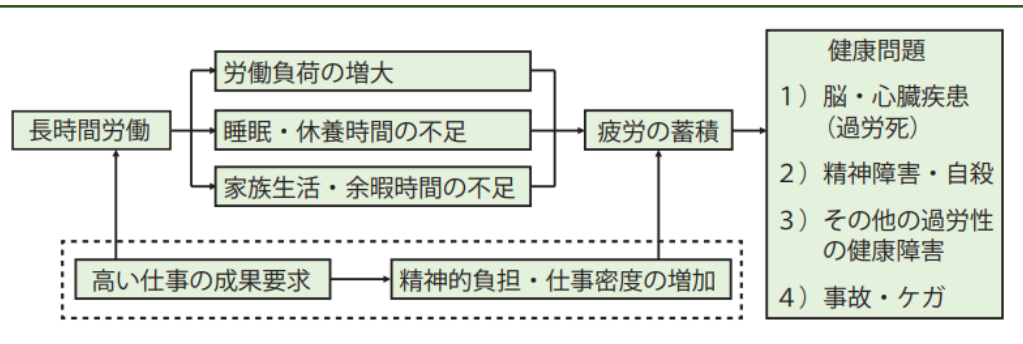
- ☐ 時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか
- ☐ 賃金不払残業が行われていないか
- ☐ 不適切な労働時間管理をしていないか
- ☐ 長時間労働者に対して、医師による面接指導等、健康確保措置を講じているか



重大・悪質な場合は書類送検し、社名を公表

過重労働による健康への影響

長時間労働による疲労の蓄積は、健康問題の大きな要因となっており、時間外・休日労働の時間数が週40時間を超え、長くなれば長くなるほどそのリスクは高まります。また、脳・心臓疾患（過労死）と精神障害・自殺は、深刻な健康問題として大きな社会問題になっています。



参照：独立行政法人労働安全衛生総合研究所「長時間労働者の健康ガイド」
https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/houkoku/2012_01/Health_Problems_due_to_Long_Working_Hours.pdf

過重労働による健康問題を防止するために

- ① 時間外・休日労働等の削減 ⇒ 36協定の上限を遵守する
- ② 年次有給休暇の取得促進
⇒ 取得しやすい環境作り、年5日の取得義務を遵守する
- ③ 労働者の健康管理に係る措置の徹底
⇒ 健康診断や、医師による面接指導（時間外・休日労働が月80時間超で疲労の蓄積が認められる労働者が希望した場合）を実施する

11月・12月の労務・税務

- 11月11日
 - 源泉徴収額・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
- 12月2日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 12月10日
 - 源泉徴収額・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
- 冬季賞与の支給がある場合
 - 賞与支払届（5日以内）
- 1月6日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サトー休業日のお知らせ

全社研修により
令和6年11月8日（金）

冬季休暇により
令和6年12月28日（土）
～令和7年1月5日（日）

同一労働同一賃金「福利厚生」



同一労働同一賃金の基本を再確認

同一労働同一賃金とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）に基づき、通常の労働者（いわゆる正社員）と短時間労働者・有期雇用労働者（いわゆる非正規社員）の**不合理な待遇差を禁止**するものです。併せて、非正規社員から求められた際には待遇に関して説明をする義務があります。

「パートだから」という理由の格差は認められません。



均等 待遇規定

差別的取扱いの禁止

- ① 職務内容
- ② 職務内容・配置の変更の範囲

が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要があります。

職務の内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

均衡 待遇規定

不合理な待遇差の禁止

- ① 職務内容
- ② 職務内容・配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

不合理な待遇差の解消は、賃金（月次給与や賞与、退職金など）だけでなく、福利厚生も対象となります。福利厚生について、特に不合理な待遇差が生まれやすく、労働局の調査でも指摘事項の多い以下のものについて今一度確認してみましょう。

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、正社員と同一の勤続期間である非正規社員には、正社員と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。

※期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

【問題とならない例】
A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、正社員であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障

非正規社員にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

【問題とならない例】
A社においては、正社員であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

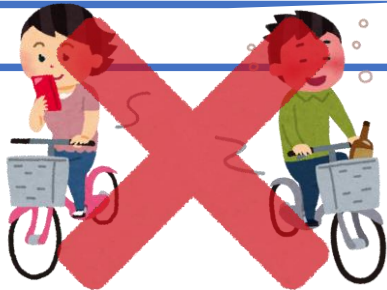
休職制度（病気休職）

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、正社員と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

【問題とならない例】
A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

参照：同一賃金同一労働ガイドライン（厚生労働省告示第430号）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001246985.pdf>

自転車のながらスマホ等に罰則適用



道路交通法が改正されました

令和6年11月1日より道路交通法が改正され、自転車の危険な運転などに新しく罰則が整備されています。

行為	罰則
・ 自転車運転中のながらスマホ等 （手で持ったの通話、画面の注視） ※停止中を除く	6月以下の懲役又は10万円以下の罰金 （交通の危険を生じさせた場合は、 1年以下の懲役又は30万円以下の罰金 ）
・ 自転車の酒気帯び運転 ・ 自転車の酒気帯び運転をするおそれがある者への自転車の提供	3年以下の懲役又は50万円以下の罰金
・ 自転車の酒気帯び運転をするおそれがある者への酒類の提供 ・ 酒気帯び運転自転車への同乗	2年以下の懲役又は30万円以下の罰金

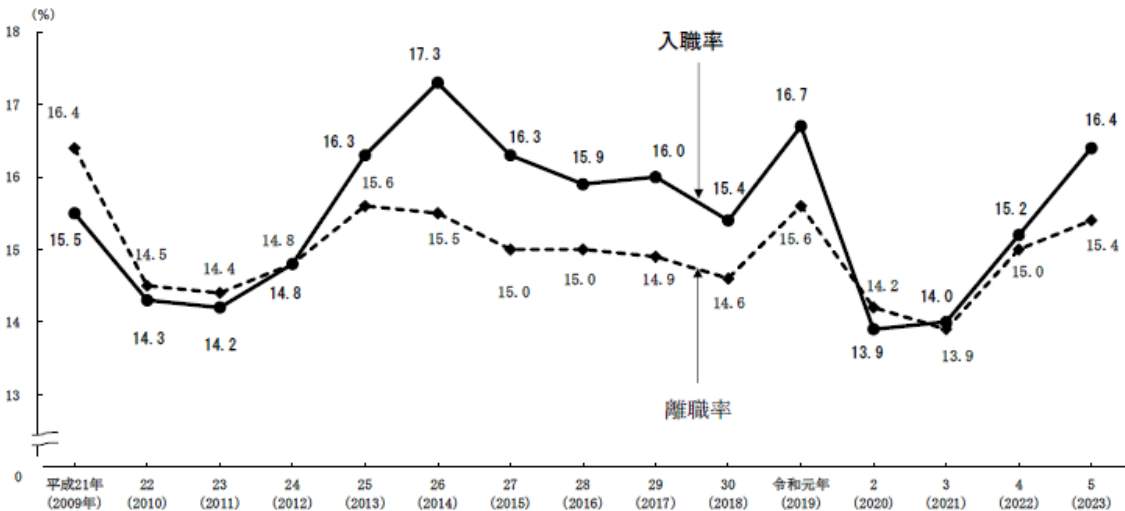
また、自転車運転中のながらスマホ等や、自転車の酒気帯び運転を反復して行った場合、自転車運転者講習制度の対象となります（受講命令違反の場合、5万円以下の罰金）。業務や通勤で自転車を利用している従業員へ向け、改めて注意喚起しておくとい良いでしょう。

令和5年雇用動向調査



人材の流動性が回復

厚生労働省は、令和5年の雇用動向調査（5人以上の常用労働者がいる15,010事業所を対象に実施）の結果を公表しました。労働者全体の入職者数は850万人（16.4％）、離職者数は798万人（15.4％）となり、前年比で入職率、離職率ともに上昇する結果となりました。



令和2年には入職率、離職率ともに落ち込んでいましたが、新型コロナウイルスの影響も落ち着き、人材の流動性が上昇・回復していると言えます。今一度、採用強化や人材定着の向上を検討すると良いでしょう。

意外と知らない労働のルール 3 - 室温設定 -

ポイント

- ✓ 事務所の室温は18℃以上28℃以下、湿度は40%以上70%以下になるよう努力義務がある
- ✓ 10℃以下の室温下では暖房等の適切な温度調節を講じなければならない

✓ 快適な室温・湿度を維持し、働きやすい職場に

残暑が続く10月も終わり、本格的に冬の寒さが訪れつつあります。寒暖差が激しくなり体調を崩しやすい季節、職場の室温についてもチェックしてみたいのではないでしょうか。

事務所衛生基準規則第5条3項では、「事業者は、空気調和設備を設けている場合は、**室の気温が十八度以上二十八度以下及び相対湿度が四十パーセント以上七十パーセント以下になるように努めなければならない。**」と定められています。快適な室温・湿度を維持できるよう、事務所内の環境は適宜チェックしましょう。

✓ 極端に低温な状態の放置は、違反となるおそれも

また、**室温が10℃以下**となる場合、暖房（エアコン・ヒーター）等を用いて、**温度を調節しなければなりません。違反すると罰則が科されるおそれがあります**ので、ご注意ください。（6か月以下の懲役又は50万円以下の罰金）

「事業者は、室の気温が十度以下の場合、暖房する等適当な温度調節の措置を講じなければならない。」（同規則第4条1項）



NewFace

スタッフ紹介



社労チーム
くらた えいこ
倉田 英子
血液型 A型
趣味 断捨離
スポーツ観戦

Message

9月に入社し、社会保険、労働保険の手続き業務に従事しております。同業種から転職してまいりましたがサトーでは新しく得る情報も多く、学びの毎日です。迅速かつ正確な仕事ができるよう励んでまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

Welcome on board!

⚠ 固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようご協力をお願い致します。

⚠ 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和6年10月31日）の情報元を作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより 検索



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー(採用)

