

## ☆「過労死等ゼロ緊急対策」 企業名公表制度の要件拡大

昨年12月に厚生労働省（長時間労働削減推進本部）で決定された「過労死等ゼロ緊急対策」では、「違法な長時間労働を許さない取組の強化」が盛り込まれていました。4/27（木）の進捗報告（過労死等防止対策推進協議会）で、企業名公表制度の要件を拡大したことが報告されています。

### 【従前の要件】

違法な長時間労働（月100時間超、10人以上または4分の1以上、労基法32条等違反）が1年間に3事業場認められた場合

※平成27年5月18日より実施  
※実績 1件



### 【拡大のポイント】

- ①違法な長時間労働（月80時間超、10人以上または4分の1以上、労基法32条等違反）を対象に
- ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合も対象に  
→ ①②のいずれかが2事業場に認められたなどの場合に、企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表
- ③ 月100時間超と過労死・過労自殺が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

## ☆今年度の注目助成金「人事評価改善等助成金」

4月から雇用関係の助成金が大幅に改編されています。今回の注目は、人事評価制度・賃金制度を整備した企業に最大130万円まで支給される「人事評価改善等助成金」の創設です。

生産性向上に資する人事評価制度・賃金制度を整備することで、生産性の向上・賃金アップ及び離職率低下を図る企業に対して助成され、人材不足解消を目的としています。

（詳細は弊社事務所までお問い合わせください）

## ☆「副業・兼業の推進」に向けたガイドライン等策定の動き

「働き方改革実行計画」（3/28公表）によると、副業・兼業を認める際の課題は「労働時間の把握が難しいこと」や「健康管理を行うべき方法が不明確であること」等が挙げられています。

実行計画では「就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを明確化しつつ、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどう管理すべきかを盛り込んだガイドラインを2017年度に策定する」としています。

労働保険・社会保険の手続、給与計算の代行、労務コンサルのご相談はお気軽にご連絡ください！