

桑野社労士 & FP 事務所だより

令和元年 7 月 10 日

第 112 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

改正健康増進法（平成 30 年 7 月成立）

本年7月から学校・病院・行政施設などは禁煙

平成 30 年 7 月に、改正健康増進法が成立し、本年 7 月から「学校・病院・児童福祉施設等、行政機関」が禁煙となります。ただし、屋外で受動喫煙を防止するために必要な措置がとられた場所に、喫煙場所を設置することができます（※1）。

受動喫煙による害が明らかになり、本年 9 月のラグビー・ワールドカップ、来年 7 月に東京オリンピックを迎えようとする中で、各種の経過措置を設けながら、受動喫煙の防止がすすめられます。

健康増進法改正の趣旨

1. 「望まない受動喫煙」をなくす

受動喫煙が他人に与える健康影響と喫煙者が一定程度いる現状を踏まえ、屋内において受動喫煙にさらされることを望まない者が、そのような状況に置かれることのないようにすることを基本に、「望まない受動喫煙」をなくす。



2. 受動喫煙による健康影響が大きい子供、患者などに特に配慮

子供など 20 歳未満の者、患者などは受動喫煙による影響が大きいことを考慮し、こうした方々が主たる利用者となる施設や屋外について、受動喫煙対策を一層徹底する。

3. 施設の類型・場所ごとに対策を実施

「望まない受動喫煙」をなくすという観点から、施設の類型・場所ごとに主たる利用者の違いや、受動喫煙が他人に与える健康影響の程度に応じ、禁煙措置や喫煙場所の特定を行うと共に、掲示の義務付けなどの対策を講ずる。その際、既存の飲食店のうち経営規模が小さい事業者が運営するものについて、事業継続に配慮し、必要な措置を講ずる。

（裏面に続く）

		経過措置	
<u>学校・病院・児童福祉施設等、行政機関</u> 、 <u>旅客運送事業・航空機</u>	禁煙 (敷地内禁煙 ※1)	当分の間の措置	別途法律で定める日までの措置
上記以外の多数の利用する施設 飲食店	原則屋内禁煙 (喫煙専用室内でのみ、喫煙可)	加熱式たばこは、原則 屋内禁煙であるが、喫煙室内での喫煙可	個人又は中小企業(資本金 5,000 万円以下、客室面積 100m ² 以下の飲食店)

2018 年 7/25	2019 年 1/24 7/1 9 月 (ラグビーW杯)	2020 年 4 月 7 月 (東京オリンピック)
法律公布	国及び地方公共団体の責務など	
	一部施行 (学校・病院・児童福祉施設等、行政機関)	
	全面施行	

労働基準法 10

労働時間とは

一般的には「使用者の指揮命令下にある状態」を、労働時間といいます。したがって、実際に仕事をしている状態ばかりではなく、①作業前後の「準備や後片付け」、②作業中の待機時間（「手待ち時間」という。）、③リクリエーションなど、仕事とは言えないようなものであっても、業務命令に基づいて参加が強制されるものは、労働時間になります。

その一方、休憩時間は一定の場所的な拘束を受けているものの、自由利用が保証されており、労働時間にはなりません。



“仕事”をしていなくても労働時間？

判断基準	具体的な例
指揮命令下にあるか	販売業などで、お客さんを待っている時間
業務に関連があるか	制服への着替え、終業後の清掃時間
参加が強制されているか	全員参加の研修やリクリエーション
考課査定に影響があるか	強制参加のQC(品質管理)活動

一定時間だけ“働いたとみなされる”場合

仕事には、社内において使用者の指揮命令のもとに働くものばかりとは限りません。外勤の営業マンの仕事などは、すべてに使用者の指揮命令が届くわけではありません。こうした場合は、事業場外の「みなし労働時間制」というものが適用され(法第38条の2)、通常の労働時間だけ働いたこととされます。つまり、実際には労働時間の過不足がありますが、“所定労働時間だけ働いたものとみなす”という制度です。

ただし、次のような場合には、適用されません。

1. 入社した後外回りをし、その後会社に戻ってくるような場合
2. グループで外勤をし、その中に労働時間を管理する者がいる場合

3. 携帯電話などを通じて、常時使用者の支持を受けられる場合

労働時間の原則

労働時間は、原則として1週間40時間、1日8時間が上限の原則です(法第32条)。ここでいう1週間というのは、就業規則などで特段の定めがない限り、日曜日から土曜日までの1週間をさします。また、1日というのは必しも暦日(午前0時から午後12時まで)とは限らず、夕方に始まった仕事が引き続き翌日になった場合は、そのすべてを1日の労働時間として取り扱います。

そして、この「1週間40時間、1日8時間」を超えて働くことを**残業**と呼びますが、これは労働時間の例外的な取り扱いです。そのため、この残業が有効と認められるには、一定の手続きが必要です。まず、就業規則などで「残業を命ずることがある。」と規定し、残業を命ずる必要性が求められます。そして、過半数代表者との間で、対象業務や時間外及び休日労働時間数についての契約を結び(36協定の締結)、それを労働基準監督署に届ける必要があります。

働き方改革による残業上限規制

今年4月から(中小企業は来年4月から)、次のような残業時間の上限が定められました。

- ◎残業時間の上限は、原則月45時間(=1日2時間程度)・年360時間
- ◎臨時的な特別の事情があつて、労使合意する場合
 - ・年720時間以内
 - ・複数月平均80時間以内(=1日4時間程度で、休日労働を含む。)
 - ・月100時間未満(休日労働を含む)
 - ・原則45時間を超えることができるのは、年間6か月まで

月60時間を超える割増賃金率は50%に

さらに、月60時間を超える残業の割増賃金率は50%になります。現在大企業においてはこの率が適用されていますが、中小企業においても2023年4月からこの割増し賃金率が適用されます。

使用者は自社の従業員の労働時間の的確な把握と上限規制を確実にするため、取り組みを進めていく必要があります。(次号に続く)