

～一歩一歩着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5

TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552

E-mail: officehaba@gmail.com

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 **社会保険労務士 羽場 康高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消！

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など



TOPIC1
**台風など自然災害にともなう
従業員の労務管理と対応策**

TOPIC2
外国人雇用のルール

2019
December 12

令和元年12月号

写真名: 水筒の咲く爪木崎の朝
JAKE Images / PIXTA

【自然災害への備え】 今月号の TOPIC 1 では、9、10月に日本列島を襲った2つの台風を踏まえて、自然災害時の労務管理上の留意点についてまとめました。河川の氾濫や土砂災害で操業自体ができなくなるという深刻なケースがある一方で、一般のビジネスマンにとって最も身近な問題は、「どうやって通勤するか」ということではないでしょうか。国土交通省では昨年9月の2つの台風襲来時に鉄道会社が行った計画運休を検証し、今後のあり方について検討した結果を今年7月に発表しました。この中で各鉄道会社が「情報提供タイムライン」をあらかじめ作成するように求めています。これからの季節は、大雪が心配されます。企業も自然災害時の「通勤する・しない」の判断基準や指示系統を整備しておくべきではないでしょうか。

労災 自然災害

台風など自然災害にともなう 従業員の労務管理と対応策

大型台風の襲来が相次いだ今秋。自然災害により事業活動が脅かされた場合の対策の必要性を改めて認識させられました。問題は労務管理にも及びます。基本的な考え方を見ていきます。

台 風15号の爪痕も癒えない中で台風19号が上陸。河川の氾濫による浸水などで操業停止や営業中止などにより被災地企業はもとより、被災地に関連する企業の事業活動にも多大な影響を及ぼしています。

台風や地震などに被災した企業にとっては、事業の休止や廃止を余儀なくされ、従業員への対応で検討しなければならないこともあります。

事業活動の一時休止と賃金の保障

台風や地震などの自然災害により、被災地の企業や関連する企業が一定期間、工場の操業停止や店舗営業の休止などを余儀なくされた場合、やむを得ず労働者を休業させざるを得ないことがあります。このような場合、休業に伴う労働者の賃金保障はどうすればよいのでしょうか。労働基準法では「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」(第26条)と定めています(休業手当の支払義務)。しかし、台風や地震といった天災事変は不可抗力であ

り、「使用者の責に帰すべき事由」には該当しません。したがって、自然災害により事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業させる場合は、原則として、休業手当の支払義務はないことになります。

では、被災地企業と関連する被災地以外の企業や、被災地企業が事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていない場合で、道路などの輸送経路が被害を受け、仕入れ・納品ができないなどの理由で労働者を一定期間休業させる場

合はどうでしょうか。この場合は原則として、休業手当の支払義務が生じることとなりますが、代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者として休業回避のために果たした具体的な努力などを総合的に勘案し、判断することになります。

また、被災して一定期間休業する場合であっても、そこで働く被災労働者の生活にも配慮しなければなりません。労働基準法では、労働者が出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるために請

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019. **12** December

12/3～12/9

障害者週間

障害者基本法が根拠法。全国各地で関連する取組が実施される。起点である12月3日は「国際障害者デー」。体験作文やポスターの募集も。

12/4～12/10

第71回「人権週間」

1948年12月10日の国連総会で世界人権宣言が採択されたのが起源。今年度の重点目標は「みんなで築こう人権の世紀」。

12月中

地球温暖化防止月間

1998年度から12月を「地球温暖化防止月間」と定め、国民、事業者、行政が一体となり、様々な普及啓発活動を実施。個人や団体の大臣表彰も。

求した場合は、使用者は、賃金支払期日前であっても既に行われた労働に対しては賃金を支払わなければならない、と定めています(第25条)。この規定は自然災害発生時にも当然適用され、休業手当の支払いの必要があるか否かを問わず、労働者から請求があれば、被災前の既往労働分に対する賃金の支払義務が生じます。

なお、労災保険に加入している企業で、被災したことにより、事業活動を停止し、再開の見込みがなく、労働者への賃金や退職金の支払いが不能となるなど事実上倒産に至った場合には、国が事業主に代わって未払賃金の一部を立替払いする「未払賃金立替払制度」を利用することができます。この制度を利用するには、労働基準監督署長の認定が必要ですので、最寄りの労働基準監督署に相談してみましょう。

遅刻・早退、欠勤と年次有給休暇

被災地でなくとも、自然災害による公共交通機関の乱れにより、労働者が欠勤せざる得なかったり、遅刻・早退したりする場合があります。このような場合の賃金の取り扱いは、会社の定める就業規則によります。原則として、早退などを命じた場合以外の時間については、ノーワーク・ノーペイの原則に基づき時間相当分を控除することは違法ではありません。しかし、こうした場合の遅刻の賃金控除は酷では、ということもありますので「遅延証明書」を提出することで、遅刻扱いとはせず、賃金控除しないとする会社も多いでしょう。

また、前述のような事情による欠勤について、年次有給休暇の取得を一方的に命じることはできません。年次有給休暇は、原則として、労働者の請求を前提として付与するものです。年次有給休暇の取得とする場合には労働者と話し合わなければなりません。

復興のための時間外労働・休日労働

労働者に時間外労働や休日労働をさせる場合、会社は「時間外及び休日労働に関する協定」(36協定)を締結し、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。しかし、災害その他避けることができない事由により時間外・休日労働をさせる必要がある場合は、36協定によるほか、当該協定がない場合であっても所轄労働基準監督署の事前の許可(事態が急迫している場合は事後の届出)により、必要な範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができます(第33条)。したがって、36協定を締結していない場合であっても、被災した工場や店舗などの早期復旧のために労働者に臨時的な時間外労働や休日労働をしてもらう場合、または被災地域外の他の企業が被災地企業の協力要請に基づく支援に伴い時間外労働や休日労働を行う場合には、労働基準監督署に事前の許可または事後の届出をしておくことが必要です。

やむを得ない整理解雇は認められるのか?

自然災害が起こった場合でも、解雇は容易には認められません。労働基準法では天災事変その他やむを得ない事情で事業継続不可能

であることについて労働基準監督署の認定を受ければ、解雇制限が解除され、または予告なく解雇できる旨を定めています(第19条但書、第20条但書)。しかし、これは実際には不可抗力や突発的なもの、事業主として雇用継続の努力をし尽してもなお、やむを得ないものであり、事業の全部または大部分が崩壊し事業が相当程度の継続が不可能、といった場合に限られます。安易に解雇すると、客観的に合理的な理由を欠く解雇として解雇権の濫用を問われることとなります。この場合、「整理解雇4要件」(人員整理の必要性、解雇回避努力義務の履践、被解雇者選定の合理性、解雇手続の妥当性)などを考慮し、判断されます。有期契約労働者であっても、契約期間中の解雇については無期契約労働者よりも、むしろ厳しい要件が課される点にも注意が必要です。

雇用助成金の活用はハローワークに相談を

自然災害発生時には国や地方自治体からの補助金や助成金が受けられる場合があります。その一つに雇用保険制度からの助成として「雇用調整助成金」があります。景気低迷により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を対象に一時的に休業などを行い、労働者の雇用の維持のために支払う休業手当、賃金などの一部を助成するものです。今回の台風の影響で経営が悪化した企業への特別措置として、厚生労働省は支給条件を緩和しています。

最寄りのハローワークに相談し、活用することです。

雇用 人財としての活用は適正な手続きから

外国人雇用のルール

2019年4月施行の入管法改正で外国人の就労が増えることが見込まれる中で、改めて外国人雇用におけるルールを整理しておきましょう。

外国人労働者が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境の実現を目的としたものです。

2019年4月に厚生労働省から、「外国人雇用はルールを守って適正に」という冊子が外国人を雇用する事業主向けに作成されました。内容は、①雇入れ・離職時の届け出 ②適切な雇用管理の2つからなっています。

1. 雇入れ・離職時の届け出義務

外国人を雇い入れたり、またはその外国人が離職した場合には、外国人雇用状況をハローワークに届け出なければなりません。

届け出の対象となる外国人の範囲は、入管法で定められている在留資格の範囲内で、就労活動が認められている外国人です。「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）は、特別の法的地位を与えられていますので、対象に含まれません。

届け出は、ハローワークにしますが、雇用保険の被保険者になる場合と被保険者にならない場合では異なります。

①雇用保険の被保険者になる場合は、雇入れ時に「雇用保険被保険者資格取得届」を出します。

その時、氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域、資格外活動許可の有無を記入します。氏名欄には届け出する外国人の在留カードどおりに、在留資格欄には在留カードの在留資格またはパスポートの上陸許可証印に記載されたとおりに、内容を記載します。在留

資格が「特定技能」または、「特定活動」の場合は、対象となる具体的な業種を記入します。

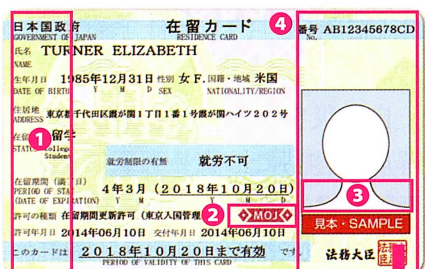
②雇用保険の被保険者が離職する場合の届け出事項は、資格取得と同じですが、離職の場合は、被保険者の住所または居所、国籍・地域や在留資格を記入することで、離職の届け出を行ったこととなります。

③雇用保険の被保険者とならない外国人を雇い入れた場合または離職した時は、「外国人雇用状況届出書」に氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域、資格外活動許可の有無、雇入れまたは離職年月日、雇入れまたは離職に係る事業所の名称、所在地を記入しハローワークに届け出なければなりません。届出書は、ハローワークの窓口、または、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

（確認のための書類）

在留カードは、偽造されたものなどもありますので会社が不法就労助長罪に問われないためにも、コピーではなく、必ず本物を見せてもらってください。

在留カードを蛍光灯に向けて見ると文字が3D的に動く部分



色に変化する部分が3か所（図の①②③）あります。そうなることをチェックしてください。

2. 適切な雇用管理

①募集・採用：国籍で差別をしない公平な採用を行わなければなりません。

募集にあたり外国人が海外に居住している場合は、渡航費用・帰国費用の負担や住居の確保等募集条件の詳細についてあらかじめ明確にするように努めなければなりません。

②法令の適用：労働基準法や健康保険法は国籍を問わず外国人労働者にも適用されます。労働条件の面での国籍による差別も禁止されています。

③適正な人事管理：契約時に賃金、労働時間等主要な労働条件について明示をすることが必要です。その際に、母国語により外国人が理解できる方法で明示するように努めなければなりません。

④解雇等の予防及び再就職援助：労働契約法に基づき解雇や雇止めが認められない場合がありますので、安易な解雇等を行わないこと。やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職希望者に対しては、在留資格に応じた再就職可能な援助を行うように努めなければなりません。

業務上の負傷、疾病の療養期間中の解雇や、妊娠、出産等を理由とした解雇は禁止されています。

01

仕入れにかかる消費税増税分のカバーのため
10月から診療報酬も引き上げ

医療（社会保険診療）は消費税が非課税とされていますが、医療機関が医薬品や設備を仕入れる際に負担する消費税の税率はアップします。これは医療機関にとっては仕入れ側の税負担上昇となるので、これをカバーするために診療報酬や薬価等の臨時見直しが行われました。これにより10月から診療報酬、介護報酬は引き上げられ、患者本人の窓口負担が多くなりました。なお薬価については同時に実勢価改定が行われたため、逆に減少しました。

02

「イクメン企業アワード2019」受賞企業決定
イクメンを支援する管理職者への贈賞も

厚生労働省が「イクメン企業アワード2019」と「イクボスアワード2019」の受賞企業・受賞者を決定しました。ともに男性の育児休暇取得を促進する「イクメンプロジェクト」の一環で、「イクメン～」は企業、「イクボス～」は部下の仕事と育児の両立を支援する管理職者に贈られるものです。「イクメン～」のグランプリにはアフラック生命保険とコーソルの2社が、「イクボス～」のグランプリには2人が受賞しました。なお、アフラック生命保険は男性従業員の育児休業取得率が70%です。

03

平成30年度分を厚生労働省が発表
長時間労働が疑われる事業場への
監督指導結果

長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導結果の平成30年度分が厚生労働省から発表されました。監督指導を行った29,097事業場のうち20,244事業場（全体の69.6%）で労働基準関係法令違反がありました。内訳は違法な時間外労働があったものが11,766事業場、賃金不払残業があったものが1,874事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが3,510事業場などとなっています。なお11月は「過重労働解消キャンペーン」を実施中です。

04

10月1日に閣議決定し厚生労働省が発表
令和元年版「過労死等防止対策白書」

国会に毎年報告される年次報告書で今回が4回目。今回の白書では、長時間労働の実態があると指摘される建設業界、メディア業界に関する労災認定事案の分析などの調査研究結果や、長時間労働の削減やメンタルヘルス対策、国民への啓発、民間団体への支援など、労働行政機関などの施策の取組状況についての報告、過労死等防止対策のための企業や民間団体における取組事例（メンタルヘルス対策や勤務間インターバル制度の導入など）の紹介、などが柱になっています。

05

雇用人員の過不足で、正社員で6割が不足と回答
「現場の技能労働者」が特に不足

労働政策研究・研修機構が「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」の結果を発表しました。働き方改革関連法施行直前の今年3月に行われ、有効回答数4,599件を得ました。正社員の過不足状況については、「不足」の割合が64.6%に達しました。この中身を見ると「現場の技能労働者」が67.5%で最も多く、次いで「研究開発等を支える高度人材」（64.6%）となっています。働き方改革関連法の施行準備は7割が実施という結果となりました。

06

時間外労働の上限規制に約1割が対応困難と回答
「下請等中小企業における取引条件の改善状況調査結果」から

中小企業の取引条件の改善に向けた取り組みの浸透状況や事業者間の取引状況を把握するための調査。中小企業が直面している問題についての質問もあり、「人手不足」と回答した事業者は54.1%にのびりました。その影響については「売上機会の逸失」が56.2%となっています。また時間外労働の上限規制について、全体の約1割（9.2%）が「対応は困難」と回答し、その理由については「人手不足である上に採用も困難」が、「対応は困難」と回答した企業のうち77.7%となりました。

調査 厚生労働省発表 「労働経済白書」

「働きがい」の向上が生産性や顧客満足度も高める

有能な人材の流出を防ぐためには、「働きやすさ」と合わせて「働きがい」の向上が不可欠です。このほど厚生労働省から発表になった、令和元年版「労働経済白書」を通して、「働きがい」をめぐる実態を見ていきます。

「働きがい」を数値化して労働環境の現状と実態に迫る

今回の白書のポイントのひとつは、雇用や労働の実態把握のために、「働きがい」という心理面に関わる領域を数値化、指標化して活用したこと。白書全体のサブタイトルは「人手不足の下での『働き方』をめぐる課題について」というものですが、ここではこの「働きがい」という指標を使って分析した部分に注目したいと思います。なお「働きがい」スコアの算出方法は本文の後の※の通りですが、以下の説明では、「働きがい」の最高値（最も「働きがい」があるという意味）は「6.0」とお考えください。

● 定着率、離職率への影響のほかに生産性も向上

「働きがい」スコアが高い企業ほど新入社員の定着率は向上、従業員の離職率は減少するという傾向が見られるほか、個人や企業全体の労働生産性も向上するという結果が出ています。また、その企業に対する顧客満足度も、「働きがい」スコアが高い企業ほど上昇する傾向があるようです。なお、「従業員のストレス・疲労感」との相関関係は、「働きがい」スコアが高いほど低減する傾向にあるものの、定着率や離職率との相関ほどはその度合いは高くないようです。「働きがい」があっても疲れる時は疲れるというこ

とででしょうか？

● 社員数が多すぎると「働きがい」スコアも低い

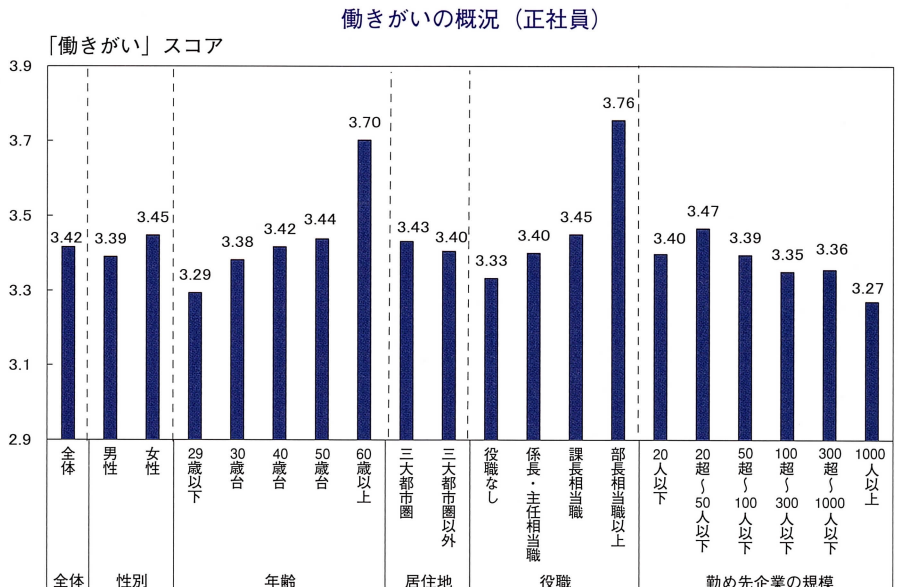
下のグラフは、正社員における「働きがい」スコアの概況を示したものです。高い年齢、高い役職ほど「働きがい」スコアも高くなるというのは当然の結果のような気がしますが、例えば以下のような興味深い結果も見られました。

- 男性より女性の方が高い。
 - 三大都市圏かそれ以外かでは、あまり顕著な差はない（三大都市圏の方が若干高いが）。
 - 企業規模（社員数）別ではバラつきがあるが、「1000人以上」が最も「働きがい」スコアが低い。
- 企業規模別では「20超～50人以下」が最も高い数字になりました。発展途上の企業ほど高い、ということかもしれません。

● 「働きがい」向上のために効果的な取り組みとは？

「働きがい」スコアの高い企業が普段どのような取り組みを行っているのかを示したデータでは、「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」や「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」が雇用管理の分野では高く、また人材育成面では「指導役や教育係の配置（メンター制度等）」が高いという結果になりました。「裁量権の拡大」もある程度高い数字です。人材の定着率の向上のために何をすべきかのヒントが隠されているようです。

※「働きがい」スコアの算出法
調査時点の主な仕事に対する認識として、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」（活力）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（熱意）、「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」（没頭）と質問した項目に対して、「いつも感じる（＝6点）」「よく感じる（＝4.5点）」「時々感じる（＝3点）」「めったに感じない（＝1.5点）」「全く感じない（＝0点）」とした上で、「活力」「熱意」「没頭」の3項目すべてに回答しているサンプルについて、1項目当たりの平均値として算出。「ワーク・エンゲイジメント・スコア」とうたっている。



「令和元年版 労働経済の分析」（厚生労働省）より

ここはどうなる？

働き方改革（関連法）Q&A

今月の相談 改正労働者派遣法対応で労使協定方式採用時の留意点

Q 当社は派遣会社です。2020年度施行となる改正労働者派遣法に備えて労使協定方式を採用する予定ですが、労使協定に定めるべき事項及び派遣先がそれぞれ異なっている派遣労働者の過半数代表者の選定はどのようにすればよいでしょうか。

A 働き方改革関連法の成立により、大企業では2020年4月から、中小企業では2021年4月から「同一労働・同一賃金の原則」が適用されます。それに関連して、派遣労働者と派遣先の通常の労働者との待遇格差を改善することを目的とする労働者派遣法も改正施行されます。なお、この改正は企業規模を問わず、2020年4月からの施行となります。したがって、労働者派遣事業を行う派遣元事業主は、その事業規模にかかわらず、派遣労働者の待遇の決定にあたり、①「派遣先均等・均衡方式」（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保）によるか、②「労使協定方式」（一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保）によるかのいずれかにより派遣労働者の待遇を確保しなければならないこととなります。

「派遣先均等・均衡方式」は、派遣先事業主から比較対象労働者（派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の通常の労働者）の賃金などの待遇に関する情報を提供してもらうことが条件となり、難しい場合が多いのが実態です。したがって、派遣元事業主の多くは労使協定方式を採用することが見込まれています。同一労働同一賃金が求められる労使協定には、①対象となる派遣労働者の範囲、②賃金の構成、③賃金の決定方法（基本給・賞与・通勤手当・退職手当・割増賃金など）、④賃金の決定にあたっての評価、⑤賃金以外の待遇（教育訓練や福利厚生など）⑥有効期間などについて定めて記載しなければなりません。ただし、これらの具体的な内容については、派遣労働者に適用される就業規則

や賃金規定などに定めていけば、労使協定自体には詳細を定めなくとも差し支えありません。

この労使協定方式を採用する場合は、2020年4月1日より前に過半数労働組合がある場合は当該労働組合、過半数労働組合がない場合は過半数代表者と労使協定を締結しなければなりません。既に、大手派遣会社では、派遣先事業主に対して、労使協定方式による場合の方針などを具体的に示しているところもあります。ただし、労使協定の効力が発生するのは2020年4月以降です。

労使協定の締結にあたり過半数代表者を選定する場合、派遣労働者はそれぞれ異なる派遣先に派遣されていますので、選出が困難な実態があります。このような場合には、たとえば派遣労働者に給料明細を交付する際や派遣元事業主が派遣先を巡回する際に、労使協定の意義や趣旨を改めて周知するとともに、過半数代表者としての立候補の呼びかけや投票用紙の配布をしたり、社内のイントラネットやメールなどにより立候補を呼びかけて投票することなどが考えられます。

なお、過半数代表者の選定は、労使協定締結方式による場合に限らず、就業規則の作成・変更に伴う意見聴取、時間外労働・休日労働に関する協定の締結の際にも必要となります。派遣元事業主は、過半数代表者が労使協定の事務を円滑に遂行できるように必要な配慮をしなければならないことになっています。たとえばイントラネット、社内メールのほか事務スペースの提供などの配慮が求められますので、提供できるように環境を整備しておく必要もあります。

今月のポイント

**過半数労働組合か過半数代表者と労使協定を締結
派遣会社は過半数代表者選定のための啓発活動を行うべき
過半数代表者の選定は就業規則の作成・変更などの際にも必要**

世界の年末年始休暇事情

年末年始、大晦日を挟んでまとまった休みを取る日本の習慣は世界的には珍しいようです。日本では法律で公務員は12月29日～1月3日が休みと定められているほか、銀行も銀行法で12月31日～1月3日を休みにすることが決められています。いずれも、いわゆる「正月三が日」が絡んでいますが、実にこの「三が日」の慣習こそ、日本独特と言えます。

欧米では、クリスマスを挟んだ数日が年末休みのピークのように、大晦日深夜の年越しカウントダウンは、これを境にそろそろ仕事に戻る合図といった感覚のようです。クリスマス(12月25日)のほか、前日の24日の「クリスマスイブ」、あるいは翌日の26日を「ボクシングデー」(あるいは「聖ステファノの日」)として祝日にする国もあり、クリスマスを挟んでの休みがあり、元日で終止符を打つ。このあたりは、年明けから数日が経った頃に「そろそろお屠蘇気分を抜かなくちゃ」となる日本人とは事情が異なっています。

一方でアジアの多くの国では旧正月(毎年1月下旬～2月中旬の間にある)に休みを取ることで、長期休暇期間は日本よりも時期的には遅くなります。

クリスマスが祝日でないという国はあまり多くなく、欧米ではほとんどの国で祝日になるほか、ヒンドゥー教のイメージの強いインド、釈迦の生誕日が祝日の韓国でも12月25日は祝日となっています。日本でも戦前は12月25日が休日でしたが、これは大正天皇が崩御した日だったためです。ただ、この日が休みになったことが、日本におけるクリスマス文化の定着に一役買ったと推測されています。

