



人事労務情報

2018
2

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6 階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
労働災害情報	1
check !! 厚労省、働き方・休み方に関する「課題別の対策ページ」開設	3
外国人技能実習制度	4
労働基準法情報	5
相談室《人事労務管理》	6
実務の疑問解決へ！	8
information	9

労働災害情報

労災が発生！ 万が一に備え、初動対応の確認を！

平成30年1月15日、厚労省より、平成29年1月～12月における労働災害発生状況（速報値）が公表されました。これによると、製造業における死亡災害は前年同期比で5.1%減少していますが、休業4日以上（重傷）の死傷災害は0.7%の増加となっています。どの会社においても労働災害発生防止に向けて様々な取組を展開しているものの、数多くの労働者が死亡し、負傷し、疾病にかかっているというのが現実のようです。

今回は、万が一、労働災害（以下、「労災」）が発生した場合の初動対応の流れと注意事項を取り上げます。もしもの時に備え、確認してください。

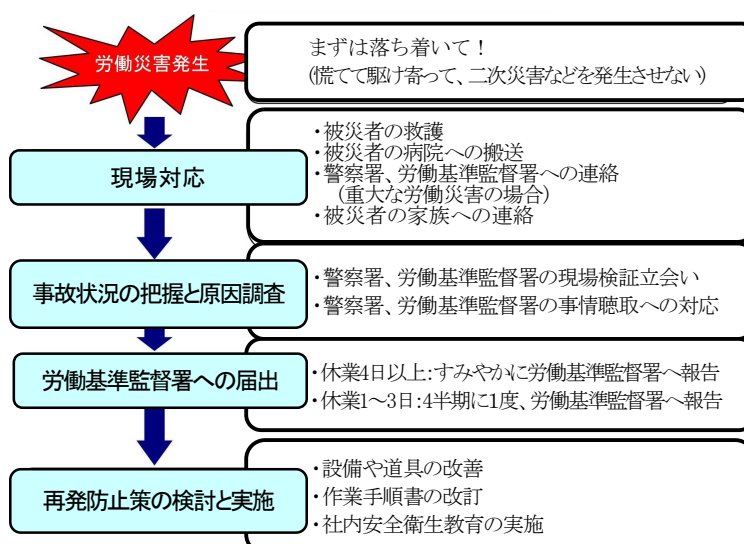
1. 労災発生、初動対応の流れ

会社が積極的に安全衛生管理、安全衛生活動を行っていたとしても、労災が発生してしまう可能性があります。

労災の被災労働者に対する補償は、労働者災害補償保険（以下、「労災保険」）の手続きにより行われることになりますが、労災が発生した場合、直ちに行わなければならない事項も多くあります。これが初動対応であり、現場対応、二次災害の発生防止、関係方面への通報等となります。

初動対応の基本的な流れは、右のようになります。

【労災発生時の対応フロー（例）】



2. 労災発生、現場対応

(1) 被災者の救護

現場対応にあたって、最優先すべきことは被災した労働者の救護です。

(2) 応急手当

応急手当については知識が必要です。あらかじめ、従業員には救急時の応急手当の正しい知識を習得させておくことも検討してください。

(3) 二次災害防止措置

挟まれた事故等により救出が必要な場合、二次災害により被害が拡大すること考えられます。慌てずに、現場の状況を正確に把握して的確な判断を行う必要があります。

(4) 被災者の病院搬送

救急車で病院へ搬送される場合は、必ず会社担当者も同乗して救急隊員に対応し、搬送先の医療機関名、医師からの説明内容等を随時会社責任者へ報告することが必要です。

3. 関係方面への連絡

(1) 被災者の家族への連絡

被災した労働者の家族へ、搬送先の医療機関名や負傷状況等を連絡することが必要です。また、医療機関への送迎、事故状況の説明等もしっかり誠意を持って対応し、労災保険等の手続きについての説明もしましょう。

(2) 警察署・労働基準監督署への連絡

救急や消防の出動を求めるような災害が発生した場合には、警察署・労働基準監督署へ通報しなければなりません。具体的には、死亡や重い後遺障害が予想されるような重篤な災害、有害物による中毒等の特殊な災害、一時に3人以上が被災するような重大な災害(以下「重大な災害」)の場合です。

重大な災害の場合、実地調査(4参照)が行われますが、通報時に現場状況の詳細な説明が求められることがあります。また、現場の保全等について指示を仰ぐなどの対処も必要です。

また、現場の状況を動かす必要がある場合には、写真を撮っておくことが必要となるでしょう。

4. 現場検証・原因調査等への対応

(1) 警察署による現場検証、事情聴取

災害の発生状況等を正確に把握している者を立ち合わせ、行っていた業務の内容、災害発生時の経過、災害発生以後の状況等を正確に説明する必要があります。

(2) 労働基準監督署による災害調査、事情聴取

労災の発生原因、労災防止に関しての法令違反の有無、安全衛生管理の内容等をを確認するために行われるものです。

結果として法令違反が認められると、是正勧告書や使用停止等命令書が交付され、再発防止の観点から指導票の交付等が行われることになります。

※ 重大災害の場合は、電話での速報が望ましいです。窓口が空いていない時間の場合は、取りあえずFAXだけでも送信しておくとい良いでしょう。

5. 労働基準監督署への報告書提出

(1) 労働者死傷病報告

事故の発生状況や原因を記載するものです。労働者が業務中に負傷し、または中毒や疾病にかかったことにより、死亡もしくは4日以上以上の休業を要した場合には、速やかに、労働者死傷病報告を提出することが義務付けられています。

※ 休業が1～3日の場合は、4半期ごとの発生状況について報告することになります。

労働者死傷病報告は、労災保険の給付を受ける可否かを問わず報告が必要です。報告を怠ると、「労災隠し」として、厳しい処分を受けることがありますのでご注意ください。

(2) 事故報告

爆発や火災、ボイラーに関する特別な事故など労働安全衛生規則第96条に定める事故については、負傷者の有無に関わらず、事故報告書の提出が必要です。

6. 再発防止策の検討と実施

事後措置として最も重要なことは、再発防止に向けての検討と、これに対するトップの関与・姿勢と考えられます。なお、検討にあたっては、労働基準監督署等の指導内容を踏まえる必要があります。

検討課題

- ☑ 災害発生状況、発生原因の調査、分析
- ☑ 再発防止策の策定
 - ・ 作業手順の見直し
 - ・ 設備、用具等の確認・改善
 - ・ 安全衛生教育の徹底
 - ・ 再発防止対策に関する責任体制の明確化 等
- ☑ 再発防止策の周知
- ☑ 再発防止策の効果の確認・再検討

7. 整理しておきましょう

前記の初動対応の内容を把握するとともに、もしもに備え、次の事項を整理し、周知しておきましょう。

整理・周知

- ☑ 応急処置のための用具等の準備、配置場所等の確認
- ☑ 労災事故発生時の連絡体制、報告書式等の作成
- ☑ 消防・救急、警察署、労働基準監督署等の連絡先の社内掲示
- ☑ 労働者の家族などの連絡先の確認、定期的な見直し
- ☑ 労災保険給付申請の方法 等



厚労省、働き方・休み方に関する「課題別の対策ページ」開設

厚労省が運営している「働き方・休み方改善ポータルサイト」をご存知でしょうか？これは、平成27年1月に、長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっていることを受けて、企業の自主的な働き方改革を支援するために開設されたもので、これまでも次のようなコンテンツがありました。

- 「働き方・休み方改善指標」を用いた自己診断（企業向け・社員向け）
- 働き方改革に取り組む企業の「取組事例」の紹介

平成30年1月19日に、この「働き方・休み方改善ポータルサイト」において、「働き方・休み方に関する「課題別の対策」ページを開設しました」というお知らせがありました。

この「課題別の対策」ページは、「働き方・休み方改善指標」を用いた診断・コンサルティングを数十社に対して実施し、その結果確認された働き方・休み方に関する課題について、『意識』、『マネジメント』、『仕事特性』、『実態把握』に分類して、その対策を示したものです。

自社の課題に近い課題があれば、提案された対策をチェックし、対策検討の参考としてほしいとのこと。一度、ご覧になってはいかがでしょうか。

☞ 働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

☞ 課題別の対策 work-holiday.mhlw.go.jp/thematic/

外国人技能実習制度

外国人技能実習生の労働災害を防止しましょう

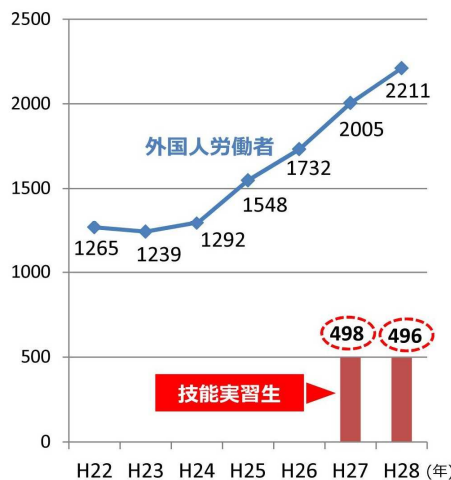
平成30年1月14日の日本経済新聞ほか各種報道のなかに、「労災による死亡と認定された外国人技能実習生が2014～16年度の3年間で計22人に上ることが厚労省のまとめで分かった」という記事の掲載がありました。また、記事では、日本の雇用者全体における労災死の割合と比べ、外国人技能実習生（以下、「技能実習生」）が労災死となる比率が高いということも書かれていました。なお、この要因として、技能実習生の職種が限られていることもあげられています。

1. 外国人労働者・技能実習生の労働災害発生状況

近年、外国人労働者の労働災害（以下、「労災」）は増加傾向にあります。次のグラフは、休業4日以上（以下「休業4日以上」）の労災による死傷者数の推移を示したものです。このような労災は、死亡または後遺障害の残る重篤な災害であり、技能実習生でも年間450件を超えて発生していることが分かります。

外国人労働者の労働災害発生状況の推移

休業4日以上死傷者数（単位：人）



資料出所：厚生労働省 労働者死傷病報告

2. 実習生の死亡または重篤な災害事例

① はさまれ、巻き込まれの事故 [H28年11月発生]

解体用機械のアタッチメントの上で溶接作業をしていたところ、解体用機械のブームが上昇し、梁との間に挟まれた。

② 激突された事故 [H29年4月発生]

技能実習生が鋼材をクレーンでつり上げたところ、鋼材がバランスを崩して倒れ、技能実習生に当たった。

③ はさまれ、巻き込まれの事故 [H29年4月発生]

他の労働者と2人でプレス加工作業をしていたところ、技能実習生が金型内に頭を入れていた時に他の労働者がプレスを起動させ、技能実習生が挟まれた。

3. 安全点検チェックリスト

H29年5月に厚労省が作成したチェックリストを紹介します。実習実施機関となる事業場では、技能実習生が労災の被災者とならないように、作業手順や安全のためのルールを理解できる環境づくり・安全衛生対策ができているかの再確認を含め、いま一度チェックされてはいかがでしょうか。

あなたの職場は大丈夫？危険がないかチェックしてみましょう

チェック項目 (できている場合にチェックしてください)		☒
1	安全衛生の担当者を選任していますか。 (安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者など)	☐
2	機械・設備にカバーや安全装置は付いていますか。	☐
3	機械・設備が安全に使用できるように点検・修理等を実施していますか。	☐
4	作業場は整理整頓されていますか。	☐
5	安全に作業できるように、保護具を使用させていますか。 (安全靴、安全帯、手袋、ヘルメット、防毒マスク等)	☐
6	安全衛生教育を実施していますか。 (雇入れ時又は作業内容を変更した時など)	☐
7	作業手順を理解させていますか。 → どのように？ ☐ 日本語で ☐ 母国語で ☐ やってみせる	☐
8	労働災害防止のための指示等を理解できるように、必要な日本語や基本的な合図を習得させていますか。	☐
9	労働災害防止のための標識、掲示等について、図解等の工夫でわかりやすくしていますか。	☐
10	免許を受けたり、技能講習を修了することが必要な業務に、無資格のままに従事させていませんか。	☐

労働基準法情報

従業員の過半数代表者を選出する際の注意点

新年度に向けて、時間外・休日労働協定（以下、「36協定」）の締結に向けて準備を進める企業も多いのではないのでしょうか。36協定を締結するときには、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働組合がない場合は従業員の過半数代表者（以下、「過半数代表者」）と書面により協定することになります。そこで、特に問題となりやすい過半数代表者を選出する際の注意点をとりあげました。

1. 過半数代表者となる要件

過半数代表者は、①従業員の過半数を代表していること、②選出に当たってはすべての従業員が参加した民主的な手続きがとられていること、③管理監督者に該当しないこと、という3つの要件が必要になります。これらの内容について確認をしていきます。

① 従業員の過半数を代表していること

従業員は正社員だけでなく、パートやアルバイトなども含まれ、事業場のすべての従業員の過半数を代表する必要があります。また、育児休業者など休職している者も、労働者に含まれます。

② 民主的な手続きがとられていること

過半数代表者を選出する際、その目的が36協定を締結するためであることを明らかにした上で、過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続きをとっておく必要があります。この手続きには、投票、挙手のほか、従業員の話し合い、持ち回り決議などが挙げられます。時折、会社が指名しているケースや社員親睦会の幹事が自動的に過半数代表者となっているようなケースが見受けられますが、適正な選出の手続きとはいえないため、見直しが必要です。

また、選出を行う際には、すべての労働者が選出の手続きに参加できるようにしておく必要がある点にも留意しましょう。

今回は36協定をとりあげていますが、就業規則の届出のケースであれば、意見書に意見を記載する過半数代表者の選出であることを明らかにして、過半数代表者を選出する必要があります。

③ 管理監督者に該当しないこと

管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者のことを指すため、従業員の代表としては不適切な立場となります。そのため、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者は過半数代表者にはなれません。

2. 労基署窓口における周知

過半数代表者の選出方法が、1の要件を満たしていない事案が認められるということで、労働基準監督署は、当分の間、36協定を届け出たすべての事業場に対し、過半数代表者（締結当事者）に関するリーフレットを交付することとしています。このリーフレットは、過半数代表者の要件を確認するためのものであることはもちろんですが、要件を満たさない場合には協定自体が無効となることを説明するためのものでもあります。

3. もしも過半数代表者が退職してしまったら・・・

36協定を締結した後、協定期間中に過半数代表者が退職してしまうということもあります。この場合、「36協定を再度締結する必要がありますか？」という質問をよく受けますが、再締結する必要はありません。実際に36協定を締結する時点で、1の3つの要件を満たしていれば、その後、過半数代表者が退職しても再締結をする必要はありません。

36協定は労働基準監督署に届出を行っただけで終わりではなく、従業員に周知し、その内容を遵守する必要があります。就業規則と同様に、見やすい場所に掲示したり、イントラネットに掲示したりするなど、周知も忘れないようにしましょう。

相談室《人事労務管理》

退職後も傷病手当金を受けることはできますか？



人事部長

今日は、傷病手当金について確認をさせてください。というのも、私傷病で休職となり、現在、傷病手当金を受給している従業員から、退職の申出がありまして……。理由は、復職の目途が立たないということなのです。そして、退職後も引き続き、傷病手当金を受給することができるのかどうか心配しています……。

社労士

なるほど。退職によって健康保険の被保険者でなくなった(資格喪失)後も、現に受けていた傷病手当金を引き続き受けられるかどうかということですね。ご本人はとても気がかりでしょう。

既に傷病手当金を受給している場合で、退職後も引き続き受給するための要件として、まずご確認いただきたいことは、退職日までに継続して1年以上被保険者であることとなります。

人事部長

この従業員の被保険者期間は1年以上あります。他の要件は何でしょう？

社労士

はい、ふたつめの要件として、退職日の前日までに療養のため連続して3日以上休業し、退職日も仕事に就けずに休業していることがあげられます。

人事部長

んっ!? 退職日に出勤すると受給できないということですか!?

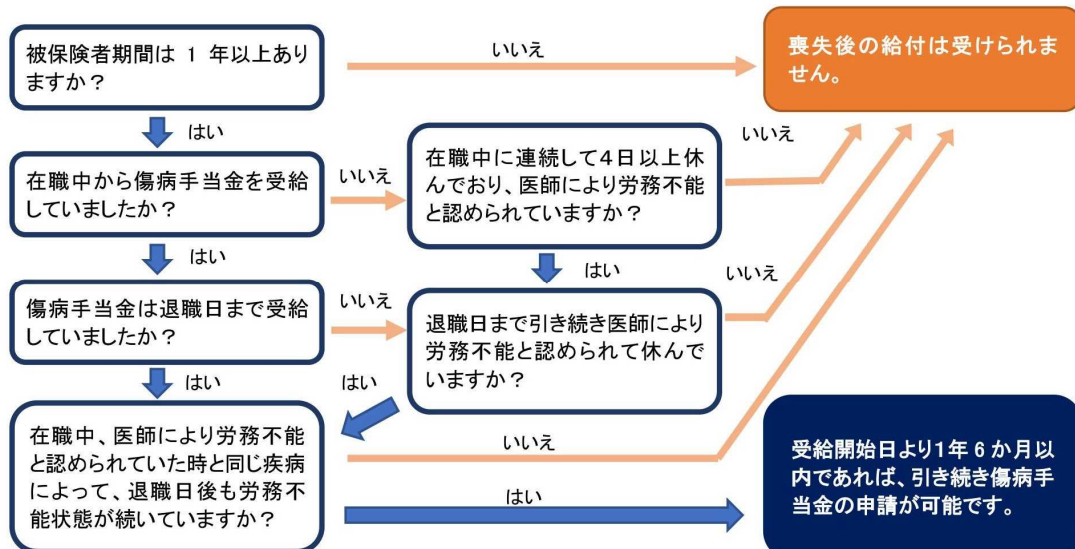


社労士

はい、この点は注意が必要です。引継ぎ等で退職日に出勤をした場合、医師が労務不能と証明していても仕事ができる状態と判断され、退職後の傷病手当金は受給できなくなります。

支給要件は次のとおりです。合わせて、チャート表をご覧くださいになると分かりやすいでしょう。

- 1 退職日までに継続して1年以上被保険者の資格を有していること
- 2 退職時に現に傷病手当金を受けていたか、受けられる状態(休んでいるが給与が支給されている場合など)であること
- 3 上記と同一の傷病により、退職後も引き続き療養のために労務不能であること
- 4 支給開始日から1年6か月の範囲であること



人事部長

なるほど、大体分かりました。今回のケースとは異なりますが、在職中に傷病手当金を受給せずに年次有給休暇(以下、「年休」)を取得しその後に退職となった場合でも退職後の傷病手当金を受給することができるようですね。

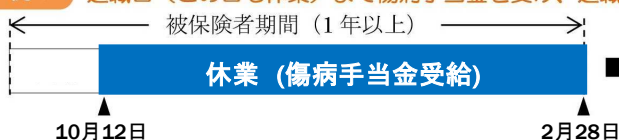


社労士

おっしゃるとおりなんです。そもそも、傷病手当金の受給要件として、連続した3日間の待期待期間と4日目以降に傷病手当金を受給できる状態にあることが必要です。そして、この待期待期間には、年休や公休日も含んでカウントします。よって、退職日まで連続して年休で休んだ場合、待期待期間3日に加え4日目の退職日に年休を取得しても、退職後に傷病手当金を受給することができます。

具体例を見ていきましょうか。

例1 退職日(この日も休業)まで傷病手当金を受け、退職(10月12日～2月28日まで受給)



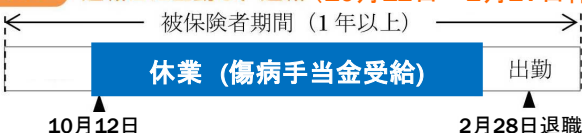
資格喪失後(3月1日以降)の傷病手当金を申請できます。

例2 退職まで4日間有給休暇を使って休業し、退職(2月25日～2月28日まで休業)



4日連続して休業しているため、受けられる状態となります。資格喪失後(3月1日以降)の傷病手当金を申請できます。

例3 退職日に出勤し、退職(10月12日～2月27日休業、2月28日出勤)



退職日に出勤した場合、治癒したと判断されるため、資格喪失後(3月1日以降)の傷病手当金を申請できません。

人事部長

ありがとうございました。要件についてはよく分かりました。ところで、傷病手当金の額は、退職後に変更されるのですか。



社労士

傷病手当金の1日あたりの金額の計算方法は、出産手当金と同じで次のとおりです。これは、支給開始日が算出の基準となるため、退職後に傷病手当金の額が変更されることはありません。

支給開始日(※1)以前の継続した12か月間(※2)の各月の標準報酬月額を平均した額 ÷ 30日 × 2/3

※1 支給開始日とは、最初に給付が支給された日のこと

※2 12か月未満の場合は他の算出方法となる

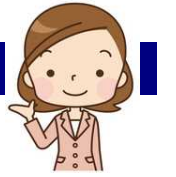


人事部長

たしか、平成28年4月に計算方法が変更されたのですよね！ 思い出しました！

退職時の傷病手当金については、様々な注意点がありますね。また、分からないことが出てきたら相談させてください。

実務の疑問解決！



ここ最近、社労士のもとへこのような相談がきました！

Q 1 公共交通機関がマヒしたときの交通費の取扱い？

大雪や台風の影響で公共交通機関が大幅に乱れた場合、通勤手当が支払われている経路での通勤ができず、別の経路を使わざるを得ないケースが多々あります。なかには、タクシーを使うことも。このような場合、交通費の実費を支払う必要はあるのですか？

A

法的には、別途、交通費の実費を支払う必要はありません。通勤手当については、各々の会社が賃金規程のなかで定めをしており、通常の合理的な経路であると会社が認めたものにつき定期代相当額を支払うなどとしていると思います。そして、就業規則や労働契約書において、別の経路で通勤する場合の実費を支給するという定めがあることは考えにくいので支払い義務はないということになります。

実務的にはどうでしょうか。労働契約としては支給する必要がないとしても、現実には社員が実費を負担しながら通勤してくるケースをどう考えるのかという問題があります。また、安心して働ける職場づくりといった視点もあるかもしれません。となると、社風や経営者の考え方によって異なってきます。

以上のことより、実際は、法律面と実務面の両方から検討することが必要といえます。なお、別途実費支給をする場合、その経路の申請や領収書の提示、タクシー利用時の要件等の一定のルールは必要でしょう。



Q 2 パートから短時間正社員へ。年休の付与は？

1日所定労働時間5時間・週3日勤務の勤続7年のパートタイマー。3月1日付けで、1日所定労働時間5時間・週5日の短時間正社員に登用します。年次有給休暇(以下、「年休」)はどうすればよいでしょう。なお、正社員の年休の基準日は4月1日。パートタイマーは5月1日です。

A

現在(週所定労働時間が30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下に該当)の年休は比例的に付与されていますが、今後(週所定労働時間が30時間以上または週所定労働日数が5日以上に該当)は通常の付与の対象となります。

また、パートタイマーから正社員への切替えや、定年退職による退職者を引き続き嘱託等して再雇用したりするケースは、実務上よくあることです。このような雇用形態の変更があった場合、年休付与要件のひとつである継続勤務期間の取扱いについては、行政解釈で、「継続勤務か否かは、勤務の実態に即し実質的に判断すべき」とされており、「実質的に労働関係が継続している限り勤続年数を通算する」とされています。

また、新たな所定労働日数に応じた年休日数を付与するタイミングですが、これは契約変更後、最初に訪れた基準日となり、契約変更時に行う必要はありません。よって、3月1日付けで契約変更しても、新たな所定労働日数に基づく最初の年休付与(20日)は、正社員の基準日の4月1日となります。

以上のことより、4月1日に20日(勤続期間が6年6か月以上)を付与します。



平成30年度以降のキャリアアップ助成金、 重要な変更が予定されています！！

雇用関係助成金のなかでも、「キャリアアップ助成金」は、中小企業の事業主にとって比較的活用しやすい助成金として知られています。こちらについて、平成30年1月に厚労省より、平成30年4月1日以降の内容変更が公表されました。この変更は、平成30年4月1日以降に転換等した場合に適用される予定となっています。これからキャリアアップ助成金の活用を予定されている事業主は確認をお願いいたします。

※ 今回記載した内容は、平成30年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提となっています。そのため、今後、変更される可能性があることにご注意ください。

■ 正社員化コース

キャリアアップ助成金(正社員化コース)は、「有期契約労働者→正社員や多様な正社員、無期雇用労働者に転換」、または「派遣社員→直接正規雇用」した事業主に対して支給される助成金です。こちらについて、3つの変更予定事項があります。

1. 1年度1事業所あたりの支給申請上限人数を「15人 → 20人」へ拡充
2. 正規雇用等へ転換した際、転換前の6か月と転換後の6か月の賃金を比較して、5%以上増額していること
3. 有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が3年以下に限ること

上記2の「転換前後の賃金を5%以上増額させること」は、現状、「有期→無期」の転換時に求められる要件となっています。しかし今後は「有期→正規」などその他の転換パターンにおいても同様に適用されることとなります。また、賃金は、基本給だけでなく、就業規則等で明記された賞与や諸手当(通勤手当、固定残業代を含む時間外労働手当、休日出勤に対する休日手当及び本人の営業成績等に応じて支払われる歩合給などは除く)の総額を指します。

上記3は、新たに追加される予定の要件です。この変更により、契約更新を繰り返し、すでに長年勤務しているベテランの有期契約労働者は対象外とされることとなりますので、ご注意ください。

◇ 次の3つのコースについても、変更が予定されています。詳細は、厚労省発信の「平成30年以降のキャリアアップ助成金について」をご覧ください。また、内容が確定しましたら、人事労務情報でも取り上げる予定です。

■ 人材育成コースの変更 ・ 整理統合

有期契約労働者等への職業訓練・実習型訓練実施に伴う助成が、「人材開発支援助成金」に統合。

■ 賃金規程等共通化コース ・ 新規に加算措置が適用(上限20人まで)

“有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し適用した場合の助成”に、2人目以降の対象労働者について、新たに「人数に応じた加算措置」が適用されます。

■ 諸手当制度共通化コース ・ 新規に加算措置が適用

“有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け適用した場合の助成”に、人数または諸手当の数に応じた加算措置が適用されます。

📄 平成30年以降のキャリアアップ助成金について

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000190443.pdf>