



# 人事労務情報

2018  
8

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 |
|-------------|----------------------------------|------|
| 法改正情報       | 働き方改革関連法が成立、来年 4 月から順次施行！！       | 1    |
| 働き方改革       | 年次有給休暇 5 日の取得義務化〔労基法一部改正〕        | 2    |
| 労務管理情報      | 労働トラブル件数の第1位は、今年も「いじめ・嫌がらせ」      | 3    |
| 注目①！！       | 技能実習生の認定送出機関、きちんと確認できていますか？      | 4    |
| 労務管理情報      | 派遣労働者の労働災害、対応方法は理解できていますか？       | 5    |
| 注目②！！       | 厚労省のブラック企業リストからみる労働災害            | 6    |
| 相談室《人事労務管理》 | 外国人のパートタイマー、適切に働いてもらうには？         | 7    |
| Check !!    | 年休の計画的付与制度について                   | 8    |
| NEWS        | 働くママ 初めて 7 割超えに（平成 29 年国民生活基礎調査） | 9    |

## 法改正情報

### 働き方改革関連法が成立、来年4月から順次施行！！

6月29日に「働き方改革関連法」が成立したことを受け、必要な省令や指針などについての議論が、7月10日を初回として労働政策審議会の労働条件分科会で始まりました。残業時間や年次有給休暇などに関する部分の検討から始まり、高度プロフェッショナル制度が適用される職業や年収については秋以降の検討見込みということです。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

働き方改革関連法の正式名称は、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」といい、労働基準法・労働安全衛生法・労働契約法・パート労働法・労働者派遣法などの 8 つの法律を一つにまとめた法律の総称となります。

働く人々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等を目的としています。

#### 【 主要な実施項目と施行日のスケジュール 】 ※ 中小企業は、一部の改正内容の施行日が大企業よりも1年遅れとなります。

| 実施項目                  |      | 2019/4 | 2020/4 | 2021/4 | 2022/4 | 2023/4 | 2024/4 |
|-----------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 時間外労働の上限規制の導入         | 大企業  | ●      | →      | →      | →      | →      | →      |
|                       | 中小企業 |        | ●      | →      | →      | →      | →      |
| 年次有給休暇5日の取得義務化        | 共通   | ●      | →      | →      | →      | →      | →      |
| フレックスタイム制度の見直し        | 共通   | ●      | →      | →      | →      | →      | →      |
| 高度プロフェッショナル制度の創設      | 共通   | ●      | →      | →      | →      | →      | →      |
| 医師面接制度の見直し／労働時間の把握強化  | 共通   | ●      | →      | →      | →      | →      | →      |
| 月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ  | 中小企業 |        |        |        |        | ●      | →      |
| 上限規制の適用猶予／除外の事業・業務見直し | 共通   |        |        |        |        |        | ●      |
| 勤務間インターバル制度の導入（努力義務）  | 共通   | ●      | →      | →      | →      | →      | →      |
| 同一労働同一賃金への対応          | 大企業  |        | ●      | →      | →      | →      | →      |
|                       | 中小企業 |        |        | ●      | →      | →      | →      |

## 働き方改革

## 年次有給休暇5日の取得義務化〔労基法一部改正〕

働き方改革の具体的な内容については、今後、適時掲載していきますが、今回は、2019年4月1日施行の「使用者による年次有給休暇の付与義務」について確認しましょう。これは、労働基準法（以下「労基法」）の一部改正となります。

## 1. 改正のポイント

年次有給休暇（以下「年休」）は、過去1年間（最初は6か月）の出勤率8割以上という要件を満たす労働者を対象として、継続勤務期間に応じた一定日数が付与されます。〔労基法39条1項、2項〕

これに従い年休を取得する権利が付与されても、取得率は低迷を続け、また、年休をほとんど取得していない労働者については長時間労働の比率が高いという実態もありました。これらのことを踏まえ、年5日以上年休取得が確実に進むようにすることを目的としています。

## 2. 改正内容

改正前の労基法における年休の取得は、次の2パターンでした。

- ① 労働者が、取得の時季を指定
- ② 年休の計画的付与（※）の規定に基づき、労使協定により取得の時季を指定

※ 計画的付与については、8ページ  参照

今回の改正により、新たに③のパターンが追加されました。〔労基法39条7項、8項を追加。改正前7項以下は9項以下に移動。〕

- ③ 使用者が、取得の時季を指定  
 ・ 年休の付与日数が10日以上労働者に対し、1年間で最低「5日」は、会社が労働者の希望を踏まえて時季を指定し、年休を取得させる。

ただし、①労働者の時季指定、②労使協定の計画的付与による年休の時季指定、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を5日から差し引いた日数を時季指定すればよいことになります。

## 会社側が時季指定を行う必要がない場合

- ・ 1年に5日以上年休を自主的に取得している場合・・・①
- ・ 年休の計画的付与で5日以上付与される場合・・・②
- ・ “労働者自らの取得3日”と“計画的付与2日”など、合わせて年休が5日に達している場合・・・①と②



結果として労働者が年間で「5日」以上、年休を取得できていれば会社側からの時季指定は必要ない。逆に、「5日」に達しない場合は、足りない日数のみ時季指定を行うこと。

## 3. 省令で定められるであろう事項

平成27年2月の労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について」によると、使用者の時季指定に関して、省令で次のことを規定することが適当とされています。今後、省令についてもフォローが必要です。

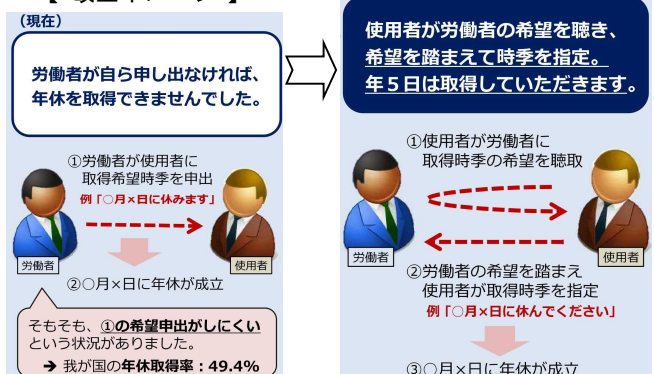
- ・ 労働者から時季に関する意見を聴くものとする
- ・ 時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならない
- ・ 年休の管理簿の作成

## 4. 罰則の追加

年休に関する既存（改正前）の規定に違反した場合、6か月以上の懲役または30万円以下の罰金の対象とされています。〔労基法119条〕

今回新設の労基法39条7項については、30万円以下の罰金の規定が適用されます。〔労基法120条〕

## 【改正イメージ】



## 労務管理情報

## 労働トラブル件数の第1位は、今年も「いじめ・嫌がらせ」

厚生労働省は、6月27日に、「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。近年、職場における最大の労働トラブルはハラスメントという状況が続いていますが、この調査によりさらに拡大していることが明らかになりました。☞ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213219.html>

## 1. 個別労働紛争解決制度

「個別労働紛争解決制度」とは、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度のことで、次の3つの方法があります。

## (1) 総合労働相談

全国 380 か所にある総合労働相談コーナーでの労働相談。あらゆる労働問題に対し、専門の相談員が対応する。なお、総合労働相談の中には、労働条件その他労働関係に関する事項についての、個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）が含まれ、これを「民事上の個別労働紛争」という。

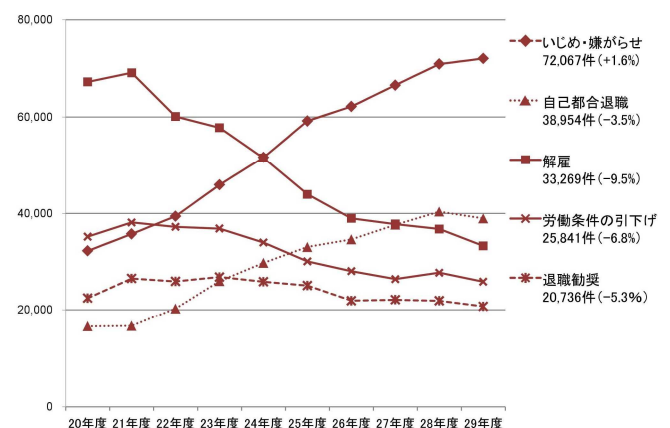
## (2) 助言・指導

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

## (3) あっせん

都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員が、紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

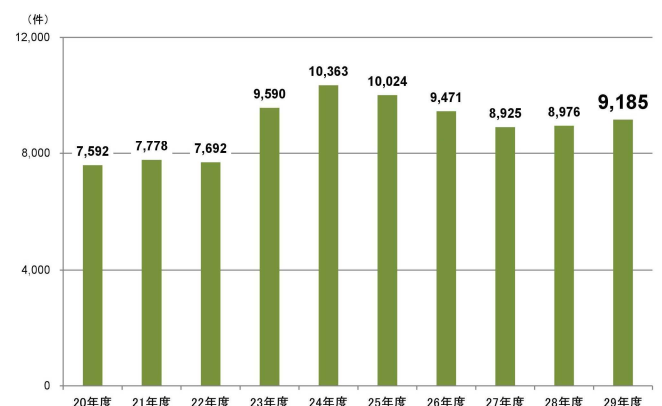
② 民事上の個別労働紛争の相談件数は、引続き「いじめ・嫌がらせ」がトップで、23.6%を占めています。



※ ( )内は対前年度比。

## (2) 助言・指導

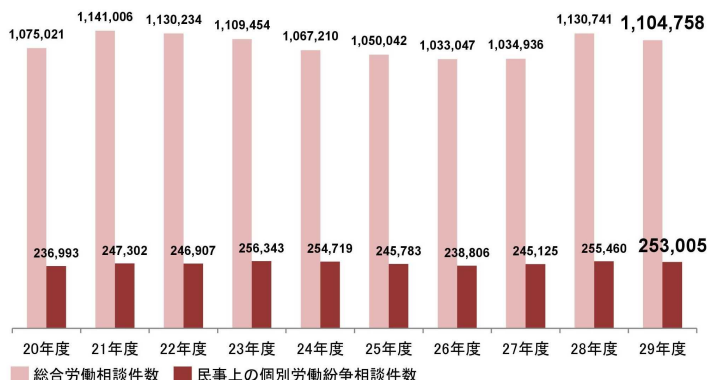
助言・指導の申出件数は、昨年より増加しました。



## 2. 平成29年度個別労働紛争解決制度の状況

## (1) 総合労働相談

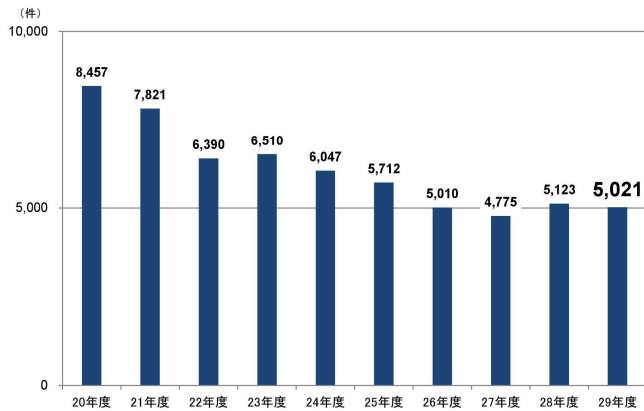
① 総合労働相談件数は、10年連続で100万件を超えました。



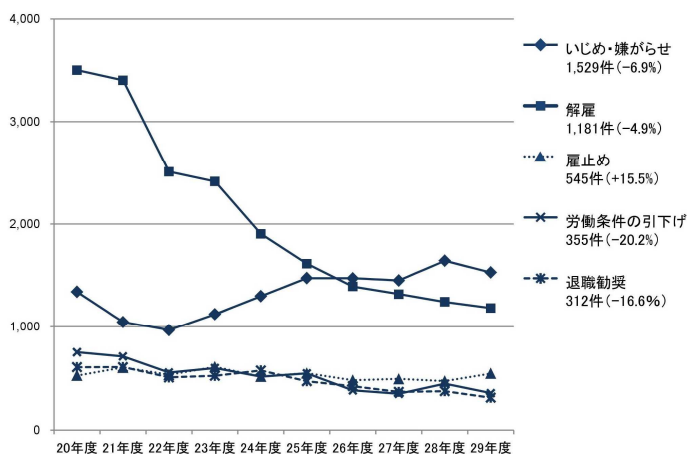
なお、申出内容では、「いじめ・嫌がらせ」が22.5%を占め、5年連続でトップになっています。その次に解雇(9.9%)、自己都合退職(8.6%)と続きます。

### (3) あっせん

① あっせん申請の件数は、横ばいとなっています。



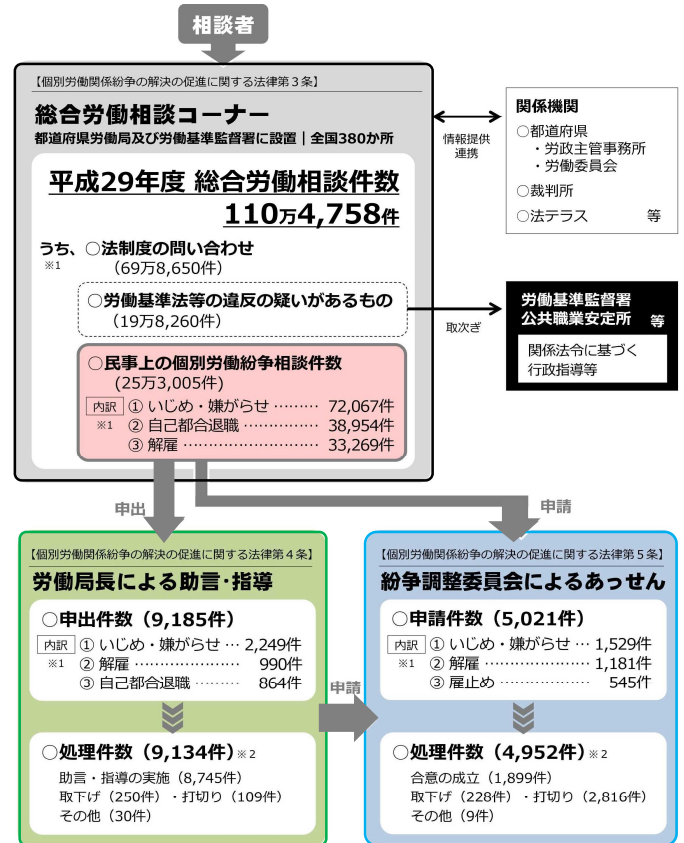
② あっせんの申請内容でも、引続き「いじめ・嫌がらせ」がトップで、29.1%を占めています。なお、「雇止め」が前年比で+15.5%となっていますが、これは無期転換ルールの影響と推測できます。



※（ ）内は対前年度比。

### 3. 個別労働紛争の枠組み

個別労働紛争解決制度の流れとともに、平成29年度  
の状況をまとめると、下図のとおりとなります。



「いじめ・嫌がらせ」が個別労働紛争のトップということを抑えておきましょう。このような状況を見ると、各企業において、各種のハラスメント(セクハラ・パワハラ・マタハラ等)の防止対策を万全に期す必要があるといえそうです。



### 技能実習生の認定送出機関、きちんと確認できていますか？

日本政府は各国政府との間で、2017年より、技能実習生に関する協力覚書を交わしています。この二国間の取り決めである覚書に基づき、各国の技能実習生の認定送出機関が選定され、その一覧が外国人技能実習機構のホームページに、随時、公表されています。

☞ 認定機関の一覧 [http://www.otit.go.jp/soushutsu\\_kikan\\_list/](http://www.otit.go.jp/soushutsu_kikan_list/)

例えば、ベトナムの場合、2018年9月1日以降は、二国間の取り決めによって、認定送出機関以外からの技能実習生の受入れが認められなくなり、未認定の送出機関から送り出された人を雇用した場合、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(外国人技能実習法)違反となるので、注意が必要です。今後、技能実習生の受入れを検討する際は、この一覧に必ず目を通し、送り出しの機関が認定送出機関であるかどうか、確認しておきましょう。



## 労務管理情報

## 派遣労働者の労働災害、対応方法は理解できていますか？

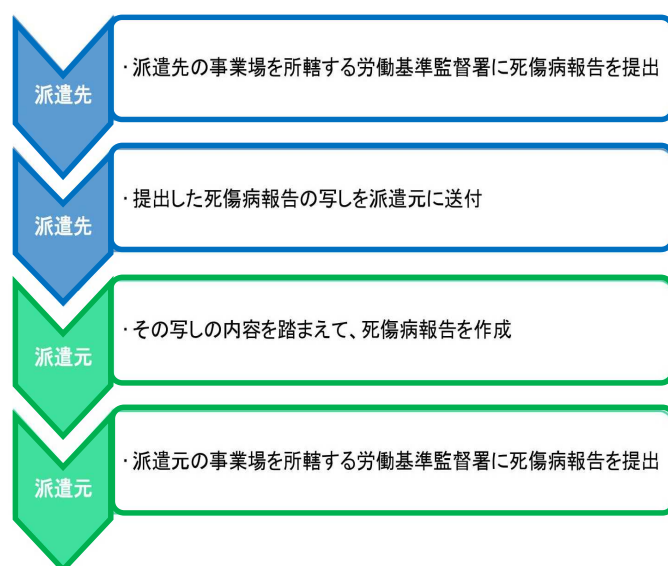
製造業の会社では、業務量に応じた調整を図るため、短期間の派遣社員を活用する場合があります。一方、製造業における労働災害の発生状況を経験期間別にみると、1年未満での被災がおよそ1/4を占めています。このことから、一般的な派遣期間が6か月程度である派遣労働者が労働災害にあってしまう可能性は低くはないでしょう。

そこで今回は、派遣労働者の労働災害についての基本を取り上げます。

## 1. 労働災害の手続き

派遣労働者は派遣先で就業していますが、派遣先で労働災害にあったときは、雇用関係のある派遣元の労災保険を使用します。よって、派遣労働者が労働災害にあったときは、派遣先は労働災害の状況を把握し、派遣元へ労災保険の手続きをしてもらうよう連絡しましょう。

なお、出向者の場合、出向元と出向先の両方に雇用契約がありますが、現に就労している出向先で労災保険にかかる保険料を支払い、労働災害に遭ったときも出向先の労災保険を使用します。



## 2. 手続きを行う際の注意点

派遣労働者の労働災害の手続きは、派遣元の労災保険を使って手続きを行うことになりますが、このときにあわせて必要になるのが、労働者死傷病報告(以下「死傷病報告」)の提出です。この死傷病報告は、労働安全衛生法及び労働安全衛生規則に根拠があり、労災保険を使用したか否かに関わらず、労働災害により死亡または休業した場合には必ず提出をしなければなりません。

派遣労働者が労働災害にあったときは、派遣元と派遣先の双方で、右上図の流れで死傷病報告を提出します。

※ なお、派遣労働者の労働災害の場合、通常と異なり次の3点も記入が必要です。

- ① 提出事業者(派遣元／派遣先)の区分欄
- ② 派遣元が派遣先の事業場の名称を記入する欄
- ③ 派遣元が派遣先の事業場の郵便番号を記入する欄

## 3. 安全衛生教育

派遣労働者の労働災害を防ぐための安全衛生教育は、次のように、派遣元と派遣先の各々に実施義務があります。

|     |                                |           |
|-----|--------------------------------|-----------|
| 派遣元 | 派遣労働者を雇入れたとき                   | 雇入れ時教育    |
|     | 派遣先事業場を変更したとき                  | 作業内容変更時教育 |
| 派遣先 | 法令で定められた危険・有害な業務に派遣労働者を従事させるとき | 特別教育      |
|     | 受け入れている派遣労働者の作業内容を変更したとき       | 作業内容変更時教育 |

派遣労働者は、一般的な労働者に比べて業務の経験年数が短く、労働災害発生率が相対的に高いのが現状です。そこで、危険有害業務の有無にかかわらず、派遣労働者の作業内容に即した効果的な安全衛生教育を確実に実施する必要があります。





## 厚労省のブラック企業リストからみる労働災害

### ◆ 厚労省の労働基準関係法令違反に係る公表事案について

厚生労働省(以下「厚労省」)は、平成29年5月末から、労働基準関係法違反の疑いで書類送検された国内企業の企業名・所在地・事案の概要などを公表しています。

これは、「労働基準関係法令違反に係る公表事案」としてホームページ上で公表されているものですが、一般的には「ブラック企業リスト」などと呼ばれています。

初公表以来、原則的に毎月更新(企業名などが公表される期間は原則1年間)され、平成30年6月29日更新ものでは440社が公表されています。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>

このページに記載された「労働基準関係法令違反に係る公表事案」をクリックすると、その時点での最新のリストを確認できます。

### ◆ 労働基準関係法違反による書類送検とは・・・

労働基準関係法(労働基準法や最低賃金法、労働安全衛生法等)に違反した企業に対して、労働基準監督署は是正勧告書を交付し、法令違反を是正するように勧告します。これが是正勧告であり、行政指導にあたります。しかし、それでもなかなか改善されず、是正勧告が繰り返されるような企業は、検察庁へ書類送検され、刑事手続きに移ることになります。

### ◆ 労働安全衛生法違反による送検について

公表事案のリストを見ると、労働安全衛生法関係の書類送検が非常に多いことに気づきます。その中から、いくつかの「事案概要」を紹介します。

- ・ 機械の運転を停止させることなく、労働者に当該機械の掃除作業を行わせたもの
- ・ 食品加工用攪拌機の可動部分に蓋、囲い等を設けることなく労働者に作業を行わせたもの
- ・ 食品加工用粉砕機に蓋、囲い等を設けることなく労働者に作業を行わせたもの
- ・ 労働者に食品加工用粉砕機を使用させるにあたり、蓋、囲い等を設けていなかったもの
- ・ 4日以上休業を要する労働災害が発生したにもかかわらず、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかったもの
- ・ 労働災害の発生状況を偽った労働者死傷病報告を提出したもの

これらは労働安全衛生法関係の違反が深刻、重大であるという現状を示しています。と同時に、このような事案概要の場合、現在の掲載リストにかかわらず、深刻な大怪我や死亡事故を招いたことをきっかけとして送検されたものが含まれています。

つまり、労働安全衛生法違反の場合の送検は、是正勧告とは関係なく、書類送検されることがあるといえるでしょう。また、悪質な労災隠し(※)についても、同じような運用が推測されます。

※ 労災隠しとは、労災事故が発生したにもかかわらず、事業主が意図的にこれを隠すことです。具体的には、企業が労働者死傷病報告を提出しない場合や、虚偽の内容を記載して提出した場合をいいます。

### ◆ 食品加工用機械の安全基準

平成25年10月から、労働災害の防止を目的として食品加工用機械の特性に応じた安全方策の適用が義務付けられた労働安全衛生規則(以下「安衛則」)が施行されています。この安衛則では、“機械の危険な部分への覆いの設置や、食品の原材料の送給・取り出し時の運転停止、用具の使用”などが義務付けられています。食品加工用機械を安全に使用し、労働災害を防止するため、いま一度改正安衛則の内容を確認してください。

## 相談室《人事労務管理》

## 外国人のパートタイマー、適切に働いてもらうには？



人事課長

受注が増えたこともあり、短期のパートタイマーの求人を出していました。何人か応募をいただいた中で、外国籍の方がいらっしやいまして・・・。日本語も上手でコミュニケーションも問題なさそうなので、前向きに考えています。ですが、弊社では、久々の外国籍の方の雇用となりますので、ご相談に伺いました。

社労士

たしか以前、留学生がアルバイトしていたことがありましたね。外国籍の方の場合、まずは働けるビザかどうかを確認することがスタートでしたね。



人事課長

はい、そのために面接時に在留カードの写しをお預かりしました。こちらですね・・・。在留資格は「家族滞在」で、就労制限の有無の欄には「就労不可」って記載があります。が、裏面を見ますと・・・、資格外活動許可欄で「許可」を受けていることが確認できました。



社労士

はい、資格外活動許可については、留学生アルバイトの場合と重なる部分がありますね。留学生の場合の在留資格は「留学」ですが、今回の方の在留資格は「家族滞在」ですね。

在留資格「家族滞在」は、就労ビザ等をを持っていて日本に長期滞在する外国人の扶養を受ける配偶者や子どもに対して与えられる在留資格です。この在留資格は、日常的な活動(家庭生活等)に限定されているものなので、原則、就労できません。したがって、許可された在留資格に応じた活動以外に、報酬を受ける活動を行おうとする場合は、留学の場合と同じく、あらかじめ資格外活動の許可を受けていなければなりません。

人事課長

なるほど。在留カードは、表面・裏面の両方を確認しないとイケませんね。裏面の資格外活動許可欄には、「許可 原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く」と記載されていますので、弊社で1日7時間・週4日というシフトを組んで働いてもらうことには問題はないということでしょうか。



社労士

そうですね・・・、といたいところですが、勤務時間には注意が必要です。もし、その方が他社と掛け持ちで働く場合は、他社と合算して週28時間以内としなければなりません。必ず、掛け持ちか否かを確認をしてくださいね。

人事課長

あっ、そうでした！ 忘れずに確認します。おそらく掛け持ちはないと思うのですが、弊社での突然の残業はあり得るので、シフトは週28時間より少なく設定するようにしたほうがいいですね。



社労士

そうですね。その他の注意点として2つ、追加させてくださいね。

- ① 留学生アルバイトの場合は、教育機関の夏休み等は1日8時間以内までの就労が可能でしたが、「家族滞在」にはこういった例外がありません。
- ② 念のために、資格外活動の許可期限も確認してください（パスポート貼付の証印シール）。

人事課長

はい、こちらについても承知しました。

あとは、会社で加入する保険関係ですね。この方は、3か月の有期契約で、週20時間以上30時間未満の勤務となります。



社労士

まず、社会保険(健康保険・厚生年金保険)ですが、貴社は特定適用事業所ではないので、正社員と比較して勤務時間等が4分の3未満であれば加入する必要はありません。一方、雇用保険については、週20時間以上かつ31日以上雇用見込みですので加入する必要があります。

人事課長

なるほど……。確か、留学生アルバイトの場合は、「昼間学生」のため適用除外でしたね。

社労士

はい、そのとおりですね。留学生をアルバイト採用した際に、「外国人雇用状況報告書」をハローワークに届け出たことを覚えていますか？

人事課長

はい……。覚えています。確か、雇用保険に加入しない場合でも外国籍の方を雇う場合は届出が必要でしたね……。ということは、家族滞在の方を週20時間未満で雇用する場合にも必要ということですね。



社労士

はい、そのとおりなのです。ハローワークは外国人雇用について確認しています。よって、雇用保険に入る場合は取得届に、雇用保険に加入しない場合は外国人雇用状況報告書で、就労ビザ関係の記載をすることになっています。



人事課長

なるほど……。今後、留学生のアルバイトや、家族滞在の方のパートタイマーも増えていくかもしれません。在留カードの確認、ハローワークへの対応、しっかりと行っていきます。あと、同じ資格外活動許可でも、留学生と家族滞在では取扱いが異なる部分があることもよく分かりました。決まりごとを守ることはもちろんだけど、ケガの防止策や職場のコミュニケーション方法の工夫も検討していきますね。



## 年休の計画的付与制度について

年次有給休暇(以下「年休」)の計画的付与とは、使用者と過半数労働組合(ないときは過半数代表者)が労使協定を結ぶことで、年休の取得時季を指定する仕組みをいいます。[労基法39条6項]

なお、この協定は、労働基準監督署に届け出る必要はありません。

計画的付与ができるのは、年休の残日数(繰越分を含む)のうち5日を超える部分に限ります。年休取得日が指定されると、使用者・労働者ともに変更権を行使できません。

時季指定には次の方法があり、企業や事業場の実態に応じた方法を選択することになります。

- ① 企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方法
- ② 班・グループ別の交代付与方法
- ③ 年休付与計画表による個人別付与方法

なお、平成27年2月の労働政策審議会建議「今後の労働時間法制の在り方について」では、「労使において計画的付与制度の導入の促進の取組が一層進むよう、行政としてさらなる支援策を講じていくことが適当」と記されています。



NEWS

## 働くママ 初めて7割超えに（平成29年国民生活基礎調査）

■ 厚生労働省から、「平成29年 国民生活基礎調査の概況」が7月30日に公表されました。今回の調査によると、18歳未満の子どもがいる世帯の母親のうち、仕事をしている（以下「仕事あり」）人の割合が70.8%となり、調査開始以来初めて7割を超え、過去最高となりました。

仕事を持つ母親が増加した要因としては、女性が働きやすい環境づくり（育児休業制度や短時間勤務制度などの普及）が進んだことが挙げられるでしょう。

母親の仕事の状況の年次推移

|       | 仕事あり  | （仕事ありの内訳） |                     |                  | 仕事なし  |
|-------|-------|-----------|---------------------|------------------|-------|
|       |       | 正規        | 非正規<br>（契約・パート・派遣等） | その他<br>（役員、自営業等） |       |
| 平成16年 | 56.7% | 16.9%     | 26.2%               | 13.6%            | 43.3% |
| 平成19年 | 59.4% | 16.3%     | 29.5%               | 13.6%            | 40.6% |
| 平成22年 | 60.2% | 16.9%     | 31.2%               | 12.1%            | 39.8% |
| 平成25年 | 63.1% | 19.4%     | 34.6%               | 9.0%             | 36.9% |
| 平成27年 | 68.1% | 22.4%     | 37.2%               | 8.4%             | 31.9% |
| 平成29年 | 70.8% | 24.7%     | 37.0%               | 9.1%             | 29.2% |

なお、仕事をする母親の割合は子どもの年齢が高くなるにしたがって高くなる傾向にあり、0歳の子どもの育てる母親では42%であるのに対し、12歳以上の子どもの母親では80%以上が仕事をしていました。ただし、「正規」で働く母親に限定すると、子どもの年齢にかかわらず、20%台にとどまっています。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa17/index.html>

## ■ マタニティーハラスメント（以下「マタハラ」）の防止

マタハラとは、上司または同僚による、職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントのことで、事業主にはこれを防止する措置を講じることが義務付けられています。今後、仕事を持つ母親の職場環境の向上がますます求められていくことが見込まれています。どのようなことがマタハラとなるのか、具体的に確認しておきましょう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは、ハラスメントではありません。

## 例えばこんなことを理由とする

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診にいくため仕事を休んだ
- つわりや切迫早産で仕事を休んだ
- 産前休業の取得について上司に相談した
- 育児休業の取得を申し出た
- 子どもが病気になり、看護休暇をとったなど

## こんな行為がハラスメントです

- 解雇を示唆するようなことを言われた
- 正社員からパートになるよう言われた
- 上司から、制度を利用しないように言われた
- 同僚から、何度も制度の利用をやめるように言われた
- 仕事を上げられ、雑用をさせられた
- 同僚から繰り返し「今の時期に妊娠すべきではなかった」と言われた

など