



人事労務情報

2019
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
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」	1
法改正情報	同一労働同一賃金、いま行っておくことは？	3
NEWS	大企業の働き方改革の影響による中小企業への「しわ寄せ」対策	5
じっくり解説！	改正外国人雇用管理指針と取組について	6
information	育児や介護等で退職した従業員のカムバック支援の助成金	8

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26日に、「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせん申請の件数いずれも前年度より増加しています。また、平成24年度以降、職場における最大のトラブルは、「いじめ・嫌がらせ」となっています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213219_00001.html

1. 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もので、3つの方法があります。

(1) 総合労働相談

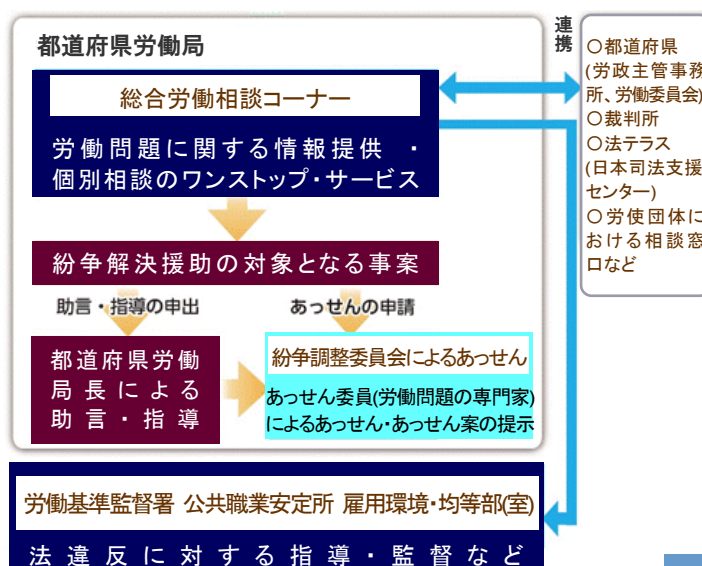
全国380か所にある総合労働相談コーナーで、専門の相談員が、労働問題に関する情報提供・個別相談のワンストップ・サービスを行います。なお、必要に応じて、労働委員会や裁判所と連携します。

(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、紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者による自主的な解決を促進します。

(3) あっせん

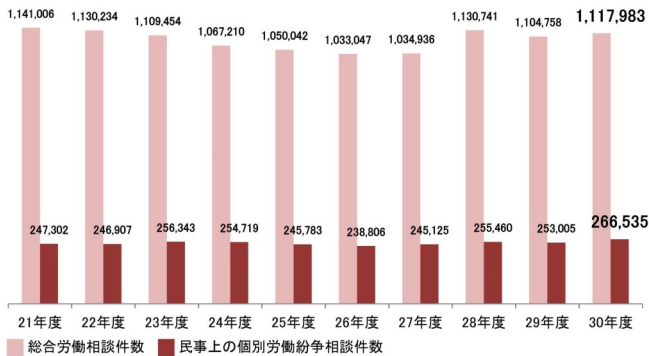
紛争調整委員会のあっせん委員が、紛争当事者の間に入り、双方の主張の要点を確かめ、調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図ります。



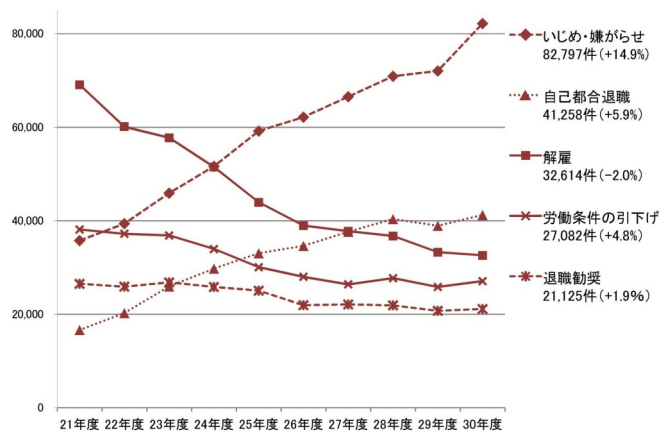
2. 平成30年度個別労働紛争解決制度の状況

(1) 総合労働相談

- ① 総合労働相談件数は、11年連続で100万件を超え、高止まりとなっています。なお、全体の相談件数111万7,983件のうち、26万6,535件が民事上の個別労働紛争相談となります。



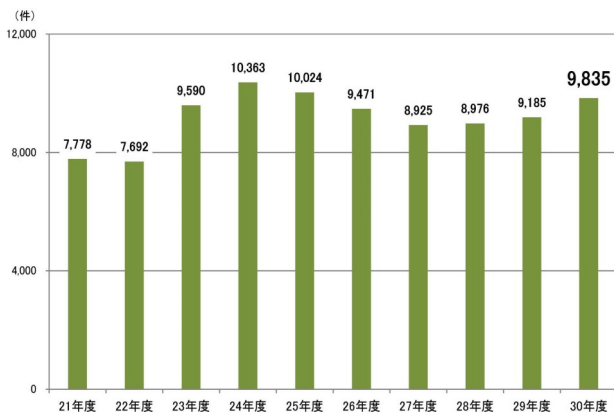
- ② 民事上の個別労働紛争の相談内容では、前年度比14.9%増で「いじめ・嫌がらせ」がトップ(25.6%)です。また、近年、「自己都合退職」にかかる相談も増えていきます。



※ ()内は対前年度比。

(2) 助言・指導

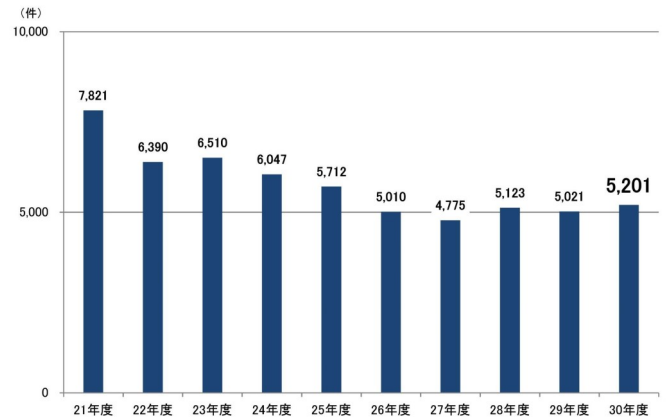
- ① 申出件数は、前年度より7.1%増えています。



- ② 助言・指導の申出内容でも、「いじめ・嫌がらせ」が24.2%を占め、6年連続でトップとなりました。

(3) あっせん

- ① 申請件数は、横ばいながらも若干増加しています。



- ② あっせんの申請内容でも、「いじめ・嫌がらせ」が33.0%を占め、5年連続でトップとなりました。

このように、民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数のすべてにおいて、「いじめ・嫌がらせ」が過去最高となっています。前年度比と合わせ、実態を把握しましょう。

- 民事上の個別労働紛争の相談件数 82,797件 (前年度比14.9%増)
- 助言・指導の申出 2,599件 (同15.6%増)
- あっせんの申請 1,808件 (同18.2%増)

ハラスメント相談は年々増加していることから、対策が急務とされてきました。今年の国会では、企業にパワーハラスメント防止措置を義務付ける改正労働施策総合推進法等が成立(※)し、年内にも、どのような言動がパワーハラスメントに当たるかといった線引きや、事業主が講ずるべき措置の具体的内容等を示すガイドラインが策定されるようです。トラブルが増加していることを踏まえ、企業としても対応の検討が必要でしょう。

※ パワーハラスメントの措置義務について
大企業は2020年4月から、中小企業は3年以内の猶予あり

法改正情報

同一労働同一賃金、いま行っておくことは？

大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から、働き方改革関連法のひとつである同一労働同一賃金が施行されます。そのようななか、「ことばが独り歩きしていて、具体的なことがよく分からない」といった声を耳にします。同一労働同一賃金の基礎知識を抑え、現時点で対応すべきことを把握しましょう。

1. 同一労働同一賃金とは

法律上、「同一労働同一賃金」という言葉はなく、定義はありません。平成30年12月28日に告示された「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（同一労働同一賃金ガイドライン）のなかで、次のように示されています。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消を目指すものである。



「同一労働同一賃金」は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体における正社員と非正規社員との間の不合理な待遇格差の解消を目指すために導入されました。この考えに基づきパートタイム労働法を改正し、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

なお、法改正により、パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることになり、「パートタイム・有期雇用労働法(正式名称：短時間労働及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律)」に変わります。また、労働者派遣法と労働契約法の一部改正も行われます。

同一労働同一賃金とは、ごく簡単に言ってしまえば、「正社員と同じ仕事をしている非正規社員には、同じ額の賃金を支給しなければならない」ということになります。「同じ仕事であるか、同一労働なのか」を判断する要素として、パートタイム・有期雇用労働法では次の3つを挙げています。

① 職務の内容

担当する業務の内容と業務に伴う責任の程度

② 職務の内容・配置の変更の範囲

職種転換・転勤の有無および範囲

③ その他の事情

定年後再雇用、労働組合等との交渉の状況など

正社員と非正規社員の仕事を比較して、①と②がまったく同じ場合には「均等待遇」(A)として、非正規社員であることを理由とした差別的取扱いが禁止されます。しかし、現実的には、非正規社員は正社員と比べ、担当する仕事の内容が定型的である、責任の程度が低いといった状況も多く存在し、①と②がまったく同じというケースはそれほど多くないと思われます。

その際に求められるのが「均衡待遇」(B)です。①または②が異なる場合の非正規社員の待遇は、①と②の違いに加えて③を考慮して、正社員との間に不合理な待遇差のない、バランスが取れた待遇であることが求められます。

(A) 均等待遇

- ・ 非正規社員と正社員において、①②がまったく同じ
- ・ 等しい待遇
- ・ 差別的取扱いの禁止

(B) 均衡待遇

- ・ 非正規社員と正社員において、①または②が異なる
- ・ 違いがあることを前提に、バランスのとれた待遇
- ・ 不合理な待遇差の禁止

2. 現時点で行っておくこと

実務上、今から行っておくことは、各雇用区分における待遇の差異をまとめることでしょう。具体的には、正社員、契約社員、パートタイマー、嘱託社員など自社の雇用区分をよこ軸に、基本給、諸手当、賞与、退職金、福利厚生、安全衛生などの待遇をたて軸にした労働条件比較表を作成し、その差異を把握します【例1】。そして、雇用区分によって待遇に差異のある項目は、その差異が不合理ではないと説明できるか検証します【例2】。その差異が不合理であると考えられる場合には、次のステップとして、その待遇の見直しを検討することになります。

この作業を行うにあたり、厚生労働省が作成した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(業界別マニュアル) ●食品製造業界編」も参考になるでしょう。ワークシートも用意されているので、活用してはいかがでしょうか。右の【例1】【例2】も、このマニュアルに記載されているものです。

厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(業界別マニュアル)

【例1】雇用区分と待遇の違い(労働条件比較表)

待遇の種類	待遇の現状	(1)	(2)	(3)
		正社員	契約社員	パートタイム社員 (製造)
		比較対象労働者 との異同	取組対象労働者①	取組対象労働者②
		—	均等待遇	均等待遇
待遇① (通勤手当)	適用の有無	—	○	×
	決定基準	—	同じ	異なる
	比較対象労働者 との異同	—	同じ	異なる
待遇② (役職手当)	適用の有無	—	○	×
	決定基準	—	同じ	異なる
	比較対象労働者 との異同	—	同じ	異なる
待遇③ (皆勤手当)	適用の有無	—	○	×
	決定基準	—	同じ	異なる
	比較対象労働者 との異同	—	同じ	異なる
待遇③ (長靴 (安全管理))	適用の有無	—	○	×
	決定基準	—	同じ	異なる
	比較対象労働者 との異同	—	同じ	異なる
待遇④ (賞与)	適用の有無	—	○	×
	決定基準	—	同じ	異なる
	比較対象労働者 との異同	—	同じ	異なる
基本給	適用の有無	—	○	○
	決定基準	—	同じ	異なる
	比較対象労働者 との異同	—	同じ	異なる

【例2】待遇に差がある場合は、理由を明らかにする

①の待遇 (通勤手当)	①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。 ・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。
②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。	
比較対象労働者(正社員)	取組対象労働者
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。
違いを設けている理由 ・通勤することにより変わりがなく、違いを設ける理由が説明できないので要改善。	

同一労働同一賃金ガイドラインでは、どのような待遇の相違が不合理と認められるものであり、どのような待遇の相違が不合理と認められるものではないかということについて、「原則的な考え方」と「具体例」が示されています。

ですが、実際、不合理であるかどうかを判断するのは、裁判所となります。日本の同一労働同一賃金は、訴訟や紛争にならないと表面化しにくいものです。

平成30年6月に同一労働同一賃金に関する初めての最高裁判決(長澤運輸事件とハマキョウレックス事件)が出され、その後も様々な裁判が継続しています。これら判例により、諸手当や福利厚生については概ね求められる対応法が分かりつつありますが、基本給、賞与などについても未だに不明確なことが多くあります。

よって、現段階では、各々の会社が同一労働同一賃金に対して対応すべき水準も明確ではありません。そういった意味では、同一労働同一賃金ガイドラインを確認しつつも、まずは、自社の状態を客観視しながら、労働条件比較表の作成をしたり、これを元に課題抽出を行うことを優先することが望ましいでしょう。

なお、非正規社員に対する求人といった観点からは、非正規社員に対しても手当や賞与が支給されることが優位に働く可能性はあります。一般的に、求職者は、労働条件を比較しながら職を探しますので、他社の動向や賃金相場に合わせながら、対応を検討することも必要かもしれません。



大企業の働き方改革の影響による 中小企業への「しわ寄せ」対策

◆ 働き方改革と「しわ寄せ」

6月26日、厚生労働省は、中小企業庁・公正取引委員会とともに『大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』（以下「しわ寄せ対策」）を策定しました。

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05446.html

働き方改革関連法が今年4月に施行され、大企業における働き方改革（時間外労働の上限規制等）は一定の成果を上げています。その一方で、大企業の長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者への適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更、人員派遣の要請および附帯作業の要請などの「しわ寄せ」を生じさせることより、下請等中小事業者の働き方改革の妨げとなることが懸念されています。

◆ 「しわ寄せ」具体例

「しわ寄せ」の具体例として、厚生労働省資料では下記のような事例を挙げています。

○ 買ったたき

- … 短納期発注により、休日対応を余儀なくされ、人件費等のコストが大幅に増加したにもかかわらず、通常の単価とされた

○ 受領拒否

- … 受注後、一方的に納期を短く変更されたため、やむを得ず長時間勤務により対応したものの納期に間に合わず、納入遅れを理由に商品の受領を拒否された

○ 不当な経済上の利益要請

- … 商品発注に関するデータのシステム入力という発注者側の業務を、受注者に無償で代行させた

➡ このような行為は、下請法や独占禁止法で定める禁止行為に該当する可能性があります。

◆ 「しわ寄せ対策」の4本柱

次の①～④を柱に、中小企業に時間外労働の上限規制が適用される令和2年4月までに具体的な取り組みを実施します。

① 関係法令等の周知広報

都道府県労働局・労働基準監督署がリーフレット等を活用して周知、ほか

② 都道府県労働局・労働基準監督署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

寄せられた「しわ寄せ」の相談情報を地方経済産業局に提供

③ 都道府県労働局・労働基準監督署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報

下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、その背景に「しわ寄せ」が疑われる場合、公正取引委員会・中小企業庁に通報、ほか

④ 公正取引委員会・中小企業庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

「しわ寄せ」について、公正取引委員会・中小企業庁が、下請法等に基づき厳正に対応、ほか

じっくり解説！

改正外国人雇用管理指針と取組について



働き方改革関連法や新たな在留資格の創設を受け、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（以下「外国人雇用管理指針」）が改正されました。この指針は、外国人労働者（※）が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、事業主が行うべき事項について定めています。

※この指針での定義は、日本国籍を有しない者で、特別永住者と在留資格が「外交」及び「公用」の者を除く外国人の労働者。

1. 改正外国人雇用管理指針（平成31.3.29厚労告106）

追加内容は多岐にわたっていますが、主なものをまとめます。

項 目		内 容
適 正 な 労 働 条 件 の 確 保	募 集 ・ 採 用	・ 違約金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者からあつせんを受けないこと ・ 労働条件の変更等の明示を母国語や平易な日本語により外国人労働者が理解できるように行うよう努めること
	労働条件の明示	・ モデル様式の活用や、母国語での説明等、外国人労働者が理解できる方法により行うよう努めること
	適正な賃金の支払い	・ 最低賃金額以上の賃金を支払うこと ・ 基本給、割増賃金等の賃金について適正に支払うこと ・ 労使協定に基づき食費、居住費等の控除を行う場合、不当な控除額にならないようにすること ・ 強制貯金の禁止
	適正な労働時間等の管理	・ 時間外・休日労働の上限規制の遵守 ・ 労働時間の状況の客観的な方法での把握 ・ 年次有給休暇の付与
	関係法令の周知	・ 就業規則、労使協定の周知
	寄宿舎の適正化	・ 事業附属寄宿舎に寄宿させる場合、労働者の健康の保持等に必要な措置を講ずること
	雇用・就業形態に関わらない公正な待遇の確保	・ 正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差や差別的取り扱いの禁止 ・ 待遇差の内容・理由等の説明義務 ※令和2年4月1日適用（中小事業主の猶予措置あり）
安 全 衛 生 の 確 保		・ 長時間労働者に対する面接指導 ・ ストレスチェック ・ 母性保護に関する措置の実施
労 社 働 会 保 保 険 険 ・ 險	労働保険	・ 労災保険手続きについて、本人や家族等からの相談に応じること ・ 暫定任意適用事業所においては、労働者の希望に応じ、労働保険の加入申請を行うこと
	社会保険	・ 離職時の健康保険の被保険者証の回収と国民健康保険・国民年金の加入手続きの周知 ・ 健康保険・厚生年金の適用事業所以外の事業所での、国民健康保険・国民年金への加入支援 ・ 脱退一時金についての留意事項を伝えるように努めること ・ 傷病手当金や障害年金について周知するよう努めること
人 事 管 理 ・ 生 活 支 援 等	人 事 管 理	・ 社内規程等の多言語化等、円滑なコミュニケーションの前提となる環境整備に努めること ・ 評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、環境整備に努めること
	生 活 支 援	・ 地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるよう努めること ・ 行政機関、医療機関、金融機関等に関する情報提供等、安心して日常生活を営むための支援に努めること
	苦情・相談体制の整備	・ 生活上または職業上の苦情・相談体制を整備し、必要に応じ行政機関の相談窓口を教示するよう努めること
	帰 国 等 の 援 助	・ 帰国費用を支弁できない場合の援助 ・ 一時帰国を希望する場合の休暇取得への配慮
	多 様 性 へ の 配 慮	・ 文化、慣習等の多様性を理解しつつ、就労できるよう努めること
解 雇 等	解 雇 ・ 雇 止 め	・ 解雇・雇止めが認められない場合があることに留意すること ・ 解雇制限期間があることに留意すること ・ 妊娠・出産等を理由とした解雇等の禁止
	在 留 資 格 措 置	・ 特定技能について ・ 雇用契約の基準、支援・届け出等の義務に留意すること ・ 留学生について ・ 新卒採用等に当たり、在留資格変更が必要であることに留意すること ・ インターンシップの適正な運用 ・ アルバイト等については資格外活動の許可の範囲内で就労させること

2. 改正外国人雇用管理指針を踏まえた取組

厚生労働省は、外国人雇用管理指針を改正し、様々な分野において、事業主が外国人労働者に対し行うべき措置や援助について、これまで以上に積極的な対応を求めています。

また、外国人雇用管理指針や関係法令に基づき雇用管理の改善を求めるケースとして、次のような例を挙げ、注意喚起をしています。

(1) 外国人労働者の募集及び採用の適正化

- ・ 採用時に、従事させる業務に外国人労働者が就労可能か(在留資格の種別や資格外活動許可の有無)を確認していない。

(2) 適正な労働条件の確保

- ・ 労働契約を結ぶに当たり、日本人労働者と同じ書面で労働条件を示しており、外国人労働者が全く理解できていなかった。
- ・ 労働契約の締結の条件として、労働者名義の銀行口座に賃金の一部を預け入れ、その通帳を事業主が保管するという契約を締結していた。【労基法18条】
- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定で締結した時間数を超えて、時間外労働が行われた。【労基法32条】
- ・ 寄宿舎に居住している者が外出や外泊の際、事業主の承認を受けなければならなかった。【労基法94条】

(3) 安全衛生の確保

- ・ 特別教育を受講させずにクレーンの運転作業を行わせた。【労働安全衛生法59条】
- ・ 働き始めて1年以上経過したが、いずれ帰国することを理由に健康診断を行わなかった。【労働安全衛生法66条】

(4) 労働・社会保険の適用

- ・ 労働保険・社会保険が外国人にも適用されることを知らず、適用手続等必要な手続を行っていなかった。【労働・社会保険関係法令】

(5) 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

- ・ 職務の内容や異動の範囲等に違いはないが、特段の理由なく外国人労働者のみ昇給の対象外とされ、日本人労働者の賃金と格差が生じていた。
- ・ 職務の内容や遂行能力等と関連の乏しい事柄(国籍、母国の物価水準等)を理由に外国人労働者のみ賃金が不当に切り下げられていた。
- ・ 危険有害作業に支給される特殊作業手当について、日本人労働者に支給しているが、外国人労働者には支給していなかった。

(6) 解雇の予防及び再就職の援助

- ・ 妊娠・出産したことを理由として解雇された。
【男女雇用機会均等法9条】

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況(平成30年10月末現在)によると、日本国内で働く外国人労働者数は約146.0万人、前年同期比で約18.2万人増え、過去最高を更新しています。

外国人労働者約146.0万人の内訳は次のとおりです。

- ① 就労目的で在留が認められるもの
(専門的・技術的分野の在留資格) → 約27.7万人
- ② 身分に基づき在留する者
(定住者、永住者、日本人の配偶者等) → 約49.6万人
- ③ 技能実習 → 約30.8万人
- ④ 特定活動
(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者等) → 約3.6万人
- ⑤ 資格外活動(留学生のアルバイト等) → 約34.4万人

また、今年4月に創設された在留資格「特定技能」による今後5年間での外国人労働者の受入れ人数は、最大で35万人程度とされており、そのうちの半数程度を「技能実習」からの移行が占めるものと見込まれています。「技能実習」から移行するには、技能実習2号を修了するほか、技能試験と日本語試験に合格する方法がありますが、現状、受験の機会が限られていることなどから、当面はその多くが技能実習2号修了者からの移行になるものと考えられます。

なお、「技能実習」が技能習得・移転を目的としているのに対して、「特定技能」は日本国内で不足する労働力確保が主たる目的で新設された在留資格です。そのため、特定技能外国人の労務管理については特定技能基準省令等により、日本人労働者と同等以上の報酬の支払いが必要になるなど「技能実習」とは明確に区別されています。



育児や介護等で退職した 従業員のカムバック支援に支給される助成金

妊娠、出産、育児で退職する従業員は育児・介護休業法の改正等により減少し、現在は介護や病気、配偶者の転勤等で退職する従業員への対応が求められつつあります。各企業でも様々な施策を検討し実施することで、退職を防ぐ取り組みを進めていますが、どうしても離職を選択せざるを得ない従業員も一定数は出てしまうことでしょう。

このような背景のもと、厚生労働省は、両立支援等助成金に「再雇用者評価処遇コース」を設けており、この助成金を「カムバック支援助成金」として案内を始めました。

📄 <https://www.mhlw.go.jp/content/000529414.pdf>

◆ 支給要件

対象となる労働者(☆)に対して、以下の取組を講じた場合に支給となります。

- 妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤等(配偶者の転居を伴う転職も含む)を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を導入すること
- 再雇用制度に基づき、離職後1年以上経過している対象者を再雇用し、無期雇用者として6か月以上継続雇用し、支給申請日においても雇用していること

※ 当初、有期契約労働者として再雇用した場合も、無期雇用契約を締結後、6か月以上継続雇用すれば対象。

☆ 対象となる労働者

- ・ 退職時または退職後に、退職理由と再雇用の希望を申し出ていたことが書面で確認できること。
- ・ 支給対象事業主または関連事業主の事業所を退職した日の前日において、当該事業主等の雇用保険被保険者として継続して雇用されていた期間が1年以上あること。
- ・ 退職後、再雇用に係る採用日の前日までに、支給対象事業主または関連事業主と雇用、請負、委任の関係もしくは出向、派遣、請負、委任の関係により当該事業主等の事業所において就労していないこと。
- ・ 再雇用日において、退職の日の翌日から起算して1年以上が経過していること

◆ 支給額

再雇用人数	中小企業	中小企業以外
1人目	38万円<48万円>	28.5万円<36万円>
2～5人目	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

※ < > 内は生産性要件を満たした場合の額です。生産性要件については厚生労働省HPをご参照ください。

* 1事業主あたり5人まで支給。

* 期間の定めのない雇用契約締結後、上記額を継続雇用6か月後、継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給します。
(同一対象労働者について)

再雇用者は、会社の理念等へ共感があり、会社としても人柄や働きぶりが分かっていますので、即戦力として活躍が見込まれ、積極的に活用したいと考える企業も多いのではないのでしょうか。細かな要件はありますが、助成金の受給も検討しながら、カムバック制度の整備を考えることもよいかもしれません。

助成金には、様々な支給要件があります!! 必ず、厚生労働省HPで確認しましょう。また、申請する管轄の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。