



人事労務情報

2019
9

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	最低賃金改定の目安 26～28円、全国平均 901円に！	1
労働災害情報	労災請求、精神障害に関する事案も増えています	2
相談室	子の看護休暇の申出を受けて、考えてました・・・	3
NEWS	技能実習、実習実施者の70.4%が労働基準関係法令違反	4
じっくり解説！	改正外国人雇用管理指針と取組について	5
information	どうなる？「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方」	8

労務管理情報

最低賃金改定の目安26～28円、全国平均901円に！

厚生労働省は、8月9日、令和元年度の地域別最低賃金の改定額を公表しました。

これは、7月31日に示された中央最低賃金審議会の目安を受けて、各地方最低賃金審議会で調査・審議した結果を取りまとめたものです。

- ・ **東京、神奈川で全国初の時間額1,000円超え**
(東京都1,013円、神奈川県1,011円)
- ・ 改定額の**全国加重平均額は901円** (昨年度874円)
- ・ 全国加重平均額27円の引上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降最高額
- ・ 最高額(1,013円)と最低額(790円)の金額差は、223円(昨年度は224円)となり、平成15年以降16年ぶりの改善
- ・ 最高額に対する最低額の比率は、78.0%(昨年度は77.3%)と、5年連続の改善
- ・ 東北、九州などを中心に全国で中央最低賃金審議会の目安額を超える引上げ額が19県(昨年度は23県)

最低賃金の改定額 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06141.html

業務改善助成金 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000478044.pdf>

今後、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続きを経たうえで、都道府県労働局長の決定により、10月1日から10月上旬までの間に順次発効される予定です。

なお、過去最大の引上額が予定される今回の改定は、中小企業に厳しい状況を強いることになり、さらなる生産性向上が課題となります。要件に合えば、最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業として厚生労働省が設けている「業務改善助成金」の申請を検討してもよいかもしれません。

業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資等にかかった経費の一部を助成。

【例：30円コース】

- ・ 引き上げる労働者数・・・1～3人
- ・ 助成上限額・・・50万円
- ・ 助成対象事業場
 - ・・・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内、および事業場規模30人以下の事業場
- ・ 助成率：4分の3

労働災害情報

労災請求、精神障害に関する事案も増えています

従業員が精神障害を発病した場合、仕事による強いストレスなどを原因とした労災請求を行うケースが増えてきています。厚生労働省のデータをもとに、精神障害に関する労災の補償状況（請求および認定件数等）を把握しておきましょう。

☞ <平成30年度「過労死等の労災補償状況」を公表します — 2 精神障害に関する事案の労災補償状況 >
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05400.html

1. 精神障害の労災補償状況

厚生労働省では、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などを年1回取りまとめ、平成14年から公表しています。

そこで、6月28日に公表された集計結果から、「精神障害」の労災補償状況を見てみましょう。

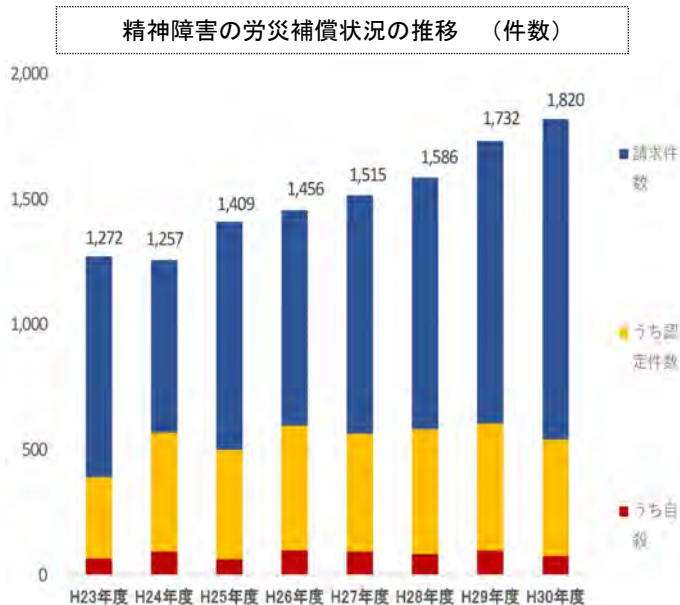
さらに、製造業のなかの業種(中分類)で見ると、請求件数が多いのは、「輸出用機械器具製造業」54件と「食料品製造業」46件となります。一方、支給決定件数では、「食料品製造業」17件、「金属製品製造業」12件、「輸送用機械器具製造業」11件が多いようです。

年齢別では、請求件数も支給決定件数も、40代(40～49歳)が3割強を占めています。

2. 精神障害の発病の出来事・理由

精神障害の発病に関与したと考えられる出来事別(※)の支給決定件数は次のようになっています。(心理的負荷が極度のもの等とされる「特別な出来事」を除く。)

※ 「出来事」とは、精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において、一定の事象を類型化したもの



平成30年度の精神障害に関する労災請求件数は1,820件となり、前年の1,732件から88件増加し、過去最多となりました。ここ最近の傾向は、請求件数は微増、支給決定件数は微減といったようです。

なお、業種別(大分類)に見ていくと、請求件数は「医療・福祉」320件、「製造業」302件、「卸売業・小売業」256件の順に多く、支給決定件数は「製造業」82件、「医療・福祉」70件、「卸売業・小売業」68件の順に多くなっています。

順位	具体的な出来事	件数
1	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	69件
	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	69件
3	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	56件
4	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	45件
5	(重度の)病気やケガをした	36件
6	セクシュアルハラスメントを受けた	33件

第1位は、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」と「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」となっています。このことより、会社は、異動により業務の内容が変わったり、同僚の退職等で業務量が増えたりする等大きな変化があるときには、過重な負担となっていないか面談を行う等の配慮が必要でしょう。また、ハラスメントに関する研修の定期的な実施等、必要な措置をとることも重要でしょう。

相談室<<人事労務管理>>

子の看護休暇の申出を受けて、考えました・・・



人事課長

子どもが3歳になるまでは育児短時間勤務を利用し、3歳のお誕生日を迎えてからは通常の勤務時間で働いている従業員がいます。きっと大変なこともあるのですが、本人の工夫や周りの配慮もあり、前向きに勤務できているようです。

この従業員から、「子どもの体調不良により看護休暇を取りたい」という申し出がありました。もちろん取得していただいてよいのですが、本当は無給の看護休暇ではなく、年次有給休暇(以下「年休」)の方がよいのではと・・・。ご本人に勧めてみた方がよいのでしょうか。

社労士

なるほど。対象となる従業員のことを考えながら、「働きながら子育てをしやすい環境」を検討されているんですね。では、ご本人にとってどちらがよいのか、年休と看護休暇の内容を整理しながら考えてみましょうか。



人事課長

はい。年休は、入社してから6か月経過し、その期間の全労働日の8割以上を出勤した場合に付与される有給の休暇のことですね。取得目的は自由ですので、からだや心の休養、リフレッシュのための旅行、銀行や役所などへの用事のために使うことが多いようです。あと、体調不良のときに取得することもありますね。

社労士

そうですね。このように、年休の場合は、取得目的はさまざまです。というのも、年休の場合は、「取得目的が問われない」からです。



人事課長

一方、看護休暇は、小学校に入学する前の子どもを育てる従業員からの申し出により、病気、ケガをした子どもの世話、予防接種または健康診断を受けさせるために与えられる休暇でしたよね。取得できる日数は、対象となる子どもが1人のときは1年に5日、2人以上のときは年に10日だったかと。

社労士

はい、そのとおりです。看護休暇の場合は、取得目的が限定されていますね。このように、年休と看護休暇の大きな違いのひとつとして、「取得目的が限定されているかどうか」ということがあります。このことは、当事者にとっては大きな違いとなることもあります。

人事課長

そうか・・・。子どもの体調不良や予防接種以外でも休みを取得する可能性はあるので、年休は残しておきたいと思っているかもしれないですね。特に、女性の産休・育休からの復職後は、年休が多くないこともありますし・・・。



社労士

そうですね。これまでどおり、育児に関する目的で利用できる会社の制度(育児休業や看護休暇など)を従業員へ周知し、従業員が活用できる環境を整えることは大切でしょう。そのうえで、実際の活用については、ご本人の考えを尊重してはいかがでしょうか。

ひとつ補足しますと、子の看護休暇は無給でよいのですが、いわゆる欠勤ではなく、従業員の権利として取得できるものです。よって、たとえば、取得したことで賞与査定の際に勤務成績をマイナス評価にするというような不利益な取り扱いが禁止されていますので注意してくださいね。



技能実習、 実習実施者の70.4%が労働基準関係法令違反

厚生労働省から、「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成30年の監督指導、送検等の状況」が公表されました。(令和元年(2019年)8月8日公表)

これは、全国の労働局や労働基準監督署が、平成30年(2018年)に、外国人技能実習生の実習実施者に対して行った監督指導や送検等の状況を取りまとめたものです。

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06106.html

◆ 監督指導の状況

(1) 監督指導を実施した7,334事業場(実習実施者)のうち5,160事業場(70.4%)で、労働基準関係法令違反が認められました。なお、違反は実習実施者に認められものであり、日本人労働者に関する違反も含まれます。

(2) 違反事項が多かったものは、次のとおりです。

- ① 労働時間 1,711件 (23.3%)
- ② 使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準 1,670件 (22.8%)
- ③ 割増賃金の支払 1,083件 (14.8%)
- ④ 就業規則 596件 (8.1%)
- ⑤ 衛生基準 556件 (7.6%)

(3) 食料品製造業に対する監督指導の状況

監督指導は1,271事業場(実習実施者)で行われ、そのうち936事業場(73.6%)で、労働基準関係法令違反が認められました。

また、主な違反事項は次のとおりです。

- ① 使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準 423件 (33.3%)
- ② 労働時間 351件 (27.6%)
- ③ 割増賃金の支払 181件 (14.2%)

この報告の限りでは、技能実習生の受入人数が多い5職種(機械・金属関係職種、食料品製造関係職種、繊維・衣服関係職種、建設関係職種、農業関係職種)のなかで、食品製造業の違反率が一番高くなっています。

また、食品製造業では、「使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準」違反が多いようです。

現況として、食品加工用機械による労働災害(休業4日以上)の死傷災害が多く発生しているため、機械の危険な部分へのカバーの設置や送給時や、取り出し時の機械運転の停止・用具の使用等、労働安全衛生規則(2013年改正)で義務付けられたことへの対策を行い、安全性の確保を図りましょう。

その他、衛生委員会(常時50人以上の労働者を使用する事業場への設置義務)等を設けていないことへの指導等も行われているので、いま一度、安全衛生の体制を確認しましょう。



じっくり解説!

改正外国人雇用管理指針と取組について



今年4月に新設された在留資格「特定技能」による今後5年間で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。今後も外国人労働者は増加していくでしょう。今回は、特定技能と技能実習との違いを再確認し、外国人労働者のうち「特定技能」外国人に着目した労務管理上の留意点を上げます。また、外国人を雇用する事業主が注意しなければならない不法就労についても説明します。

1. 技能実習と特定技能の制度比較

特定技能と技能実習では、制度の目的および意義が異なり、また、各々の点で相違があります。

【意義・目的】

技能実習	特定技能
日本の技能、技術、知識を開発途上地域へ移転して、開発途上地域の経済発展を担う「人づくり」に寄与すること ※ 技能実習法第3条で、「労働力の需給調整の手段として行われてはならない」と明記されている	中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行って もなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築すること → 日本国内で不足する労働力確保が目的

【技能実習と特定技能の制度比較】

	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	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 / 出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号:1年以内、技能実習2号:2年以内、技能実習3号:2年以内 (合計で最長5年)	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識 又は 経験が必要
入国時の試験	なし(介護職種のみ入国に時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認(技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出国関	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり(非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり(登録支援機関)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	・ 技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) ・ 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号)(非専門的・技術的分野)	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動(専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可 ※ 実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

2. 「特定技能」の労務管理上の留意点

特定技能外国人の労務管理については、法務省の「特定技能雇用契約および一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令」（特定技能基準省令：平成31年4月1日施行）や「外国人材の受入れ制度に係るQ&A」のなかでも留意点が示されています。特定技能外国人の労務管理上の留意点を押さえましょう。

受入れ機関が満たすべき基準

- ・ 労働、社会保険および租税に関する法令の規定を遵守していること
- ・ 特定技能雇用契約の締結前1年以内または締結日以後に、特定技能外国人と同種の業務に従事していた労働者を離職させていないこと
 - ※ 定年退職、重大な非違行為による解雇、雇止め、自発的退職を除く
- ・ 特定技能雇用契約の締結前1年以内または締結日以後に、当該機関の責めに帰すべき事由により外国人の行方不明者を発生させていないこと
- ・ 欠格事由（5年以内に前科、暴力団関係、出入国または労働関係法令に関する不正行為等）に該当しないこと
- ・ 報酬を当該外国人の預貯金口座への振込等により支払うこと

受入れ機関が外国人と結ぶ契約で満たすべき基準

- ・ 労働基準法その他の労働関係法令の規定に適合していること
- ・ 特定産業分野に属する一定の業務に外国人を従事させること
- ・ 当該外国人の所定労働時間が、受け入れ機関に雇用される通常の労働者と同等であること
- ・ 当該外国人に対する報酬額が、日本人が従事する場合の報酬額と同等以上であること
- ・ 外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取り扱いをしていないこと（入管法2条の5第2項も参照）
- ・ 当該外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な給休暇を取得させるものとしていること
- ・ 当該外国人を労働者派遣の対象とする場合には、派遣先の氏名または名称および住所ならびに派遣期間が定められていること

Q 1 特定技能試験の受験と、雇用契約の締結はどちらが先ですか？

技能実習2号を修了していない外国人が特定技能の在留資格を取得するには、技能試験と日本語試験に合格する必要があります。受験と契約の先後関係については、原則、技能試験と日本語試験に合格した後に、受入れ機関との間で雇用契約が締結されることとなります。先に雇用契約を締結したうえで各試験を受けることも法律上禁止されてはませんが、必要な各試験に合格しなければ「特定技能」の在留資格は取得できません。

Q 2 同じ業務に従事する日本人がいない場合、同等の報酬要件をどのように証明すればよいですか？

受入れ機関に賃金規定がある場合には、賃金規定に基づいて判断することになります。賃金規定がない場合であって、特定技能外国人と同等の業務に従事する日本人労働者がいるときは、当該日本人労働者と比較して報酬の同等性を判断することになります。

賃金規定がなく同等の業務に従事する日本人労働者もいない場合は、特定技能外国人が従事する業務と近い業務等を担う業務に従事する日本人労働者がいれば、当該日本人労働者の役職や責任の程度を踏まえた上で特定技能外国人との報酬差が合理的に説明可能か、年齢および経験年数を比較して報酬額が妥当かなどを検討して判断することとなります。

さらに、賃金規定がなく、比較対象の日本人もいない場合には、雇用契約書記載の報酬額と、近隣同業他社における同等業務に従事する同等程度の経験を有する特定技能外国人の報酬額と比較することになります。

Q 3 1号特定技能外国人の給与を技能実習生の給与と同様にした場合、同等報酬要件を満たしますか？

1号特定技能外国人は、技能実習2号を修了した外国人と同程度の技能水準であることから、少なくとも技能実習2号の給与水準を上回ることが想定されません。

Q 4 特定技能外国人を受け入れた後、どのような業務に従事させてもよいですか？また、従事する業務を変更する場合には何か手続きが必要ですか？

特定技能雇用契約で定めた業務のほか、当該業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務に付随的に従事することは可能です。また、従前の特定産業分野の範囲内で従事する業務を変更する場合は、特定技能雇用契約の変更に係る届出を行う必要があります。一方、従前の特定産業分野と異なる分野の業務に変更する場合は、改めて在留資格変更許可申請を行う必要があります。

※ 特定技能は現在14分野に区分されていますが、分野を越えた業務変更には、当然、変更後の分野の在留資格要件を満たす必要があります。

Q 5 技能実習2号と特定技能1号で従事する仕事に違いはありますか？特定技能1号外国人に技能実習2号外国人と同じ仕事をさせてもよいですか？

前記1の【意義・目的】と関連しますが、技能実習2号の活動は、本国への技能等の移転による国際貢献を目的として技能等を習熟するために当該技能等を要する業務に従事するものであるのに対し、特定技能1号の活動は人手不足分野において一定の専門性・技能を要する業務に従事するものです。したがって、両者は技能水準や活動の形態に違いがあることから、特定技能1号外国人と技能実習2号外国人が従事する業務は、異なるものになります。

Q 6 受入れ機関が在籍する労働者を解雇した場合、特定技能外国人の受入れは認められないのですか？

特定技能基準省令にて、受入れ機関が特定技能雇用契約を適正に履行する要件として、①特定技能雇用契約締結日の前1年以内または締結日以後に、当該雇用契約に基づいて外国人が従事する業務と同種の業務に従事していた労働者を離職させていないこと、②同じ期間に、受入れ機関の責めに帰すべき事由により外国人の行方不明者を発生させていないこと、が挙げられています。受入れ機関は、新たに受け入れる外国人労働者のみならず、在籍している労働者(日本人・外国人を問わず)の適正な労務管理も問われることとなります。

3. 不法就労に対する罰則について

不法就労は、不法就労した外国人だけでなく、不法就労させた事業主も処罰の対象となります。

§ 入管法73条の2による不法就労助長罪

3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金、または併科

§ 入管法76条の2による両罰規定

法人にも上記の罰金刑が科される

外国人を雇用しようとする際、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には処罰を免れません。外国人を雇用する際は、必ず在留カードを確認することが必要です。(労働施策総合推進法28条1項)

なお、不法就労となるのは、次の3つの場合です。例と合わせ、再度、確認しておきましょう。

- ① 不法滞在者や被退去強制者が働くケース
 - ・ 密入国した人や在留期限の切れた人が働く
 - ・ 退去強制されることが既に決まっている人が働く
- ② 出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース
 - ・ 観光等短期滞在目的で入国した人が働く
 - ・ 留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く
- ③ 出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働くケース
 - ・ 外国料理のコックや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場・事業所で単純労働者として働く
 - ・ 留学生が許可された時間数を超えて働く

また、不法就労助長罪の対象となるのは、①事業活動に関し外国人に不法就労活動をさせた者、②外国人に不法就労活動をさせるために自己の支配下に置いた者、③業として外国人に不法就労活動をさせる行為または前号の行為に関しあつせんした者となります。

※ 不法就労助長罪以外の事業主に対する処罰として、不法就労させたり不法就労があつせんした外国人事業主に対し退去強制や、ハローワークへの届出をしなかったり虚偽の届出をした事業主に対し30万円以下の罰金といった処罰の対象となることがあります。こちらも合わせて注意しましょう。



— どうなる？「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方」

政府は、人手不足への対応等のため、副業・兼業の促進を図ろうとしていますが、これを妨げているとされるのが労働基準法38条の労働時間の通算ルールです。これは事業場が異なる場合であっても、労働時間を通算するというもので、これによって36協定や時間外割増賃金、過重労働対策などの問題が発生することから、企業としては副業・兼業を認めにくい大きな理由となっています。

そこで、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方を明確にする必要があり、厚生労働省に検討会を設けて検討を重ね、令和元年(2019)8月8日、その検討の結果が報告書として取りまとめられました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06003.html

報告書では、主に、労働者の健康管理、時間外労働の上限規制、割増賃金という観点から、今後の方向性として考えられる選択肢の例示が整理されていますが、いちばん注目度の高い「割増賃金」におけるポイントを紹介します。

◆ 割増賃金について

検討会では、日々、他の事業主のもとでの労働時間を把握することは、企業にとって実施することが非常に困難と指摘し、結果として、「違法状態が放置され労働基準法に対する信頼性が損なわれかねない」ことや、「別の事業主のもとで働く場合に、労働時間を通算して割増賃金の支払い義務があることが、時間外労働の抑制機能を果たしていない面もある」こと等を踏まえ、例えば、次のような制度の見直しが考えられるとしました。

- ① 労働者の自己申告を前提に、通算して割増賃金を支払いやすく、かつ時間外労働の抑制効果も期待できる方法を設けること。

例：使用者の予見可能性のある他の事業主のもとでの週や月単位などの所定労働時間のみ通算して割増賃金の支払いを義務付けること

- ② 各事業主の下で法定労働時間を超えた場合のみ割増賃金の支払いを義務付けること

※ その他、割増賃金の支払いについて、日々計算するのではなく、計算・申告を簡易化すること等も考えられる。

上記の選択肢①と②では、まったく方向性が異なっています。企業の労務管理としては②が分かりやすいでしょう。しかし、②の場合、労働者の保護に欠けるといった意見もあるでしょう。

厚生労働省は、この報告書を踏まえ、今後、労働政策審議会において引き続き検討を行うこととしていますが、どのような結論が導き出されるのか、動向に注目です。

