



人事労務情報

2019
10

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	在留資格の取消し倍増 「技能実習」でも大幅増加	1
トピックス	短時間労働者の社会保険適用拡大に関する提言案が公表されました	2
労務管理情報	育児休業延長の申出理由を確認しましょう	3
相談室	派遣社員の同一労働同一賃金、派遣先に求められることは？	4
じっくり解説！	育児休業中に勤務した場合の育児休業給付金について	6
information	就職氷河期世代に対する支援施策について	8

労務管理情報

在留資格の取消し倍増 「技能実習」でも大幅増加

出入国在留管理庁は、平成30年度の在留資格取消件数を公表しました。取消件数は832件で、過去最多だった前年度の385件を更新し、2倍以上の増加となりました。

◆ 在留資格別、国籍・地域別の内訳

在留資格別に取消件数をみると、「留学」が412件（全体の49.5%）、「技能実習」が153件（18.4%）、「日本人の配偶者等」が80件（9.6%）と続いています。「留学」と「技能実習」で約7割を占め、件数も前年より大幅に増加となりました。

国籍・地域別では、ベトナムが416件（全体の50.0%）、中国が152件（18.3%）、ネパールが62件（7.5%）と続いています。

◆ 大幅増加の理由

在留取消件数が倍増した理由として、平成28年に出入国管理及び難民認定法（入管法）の改正で在留資格取消制度が強化されたことが挙げられます。改正では、「在留資格に応じた活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留していること」（入管法第22条の4第1項5号）の取消事由が新設されました。

取消し事由となった主なケース

- 在留資格に応じた活動を3月（高度専門職は6月）以上行わないで在留しているとされた事例・・・384件
 - ・ 留学生在が学校を除籍された後に、3か月以上日本に在留
 - ・ 技能実習生が、実習先から失踪した後、親戚宅に身を寄せ、在留資格に応じた活動を行うことなく、3か月以上日本に在留
 - ・ 在留資格「家族滞在」をもって在留している妻（取消対象者）が、扶養者たる夫と離婚した後も引き続き3か月以上日本に在留
- 在留資格に応じた活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留しているとされた事例・・・216件
 - ・ 留学生在が学校を除籍された後に、アルバイトを行い在留
 - ・ 技能実習生が実習実施先から失踪後に、他の会社で稼働して在留
 - ・ 在留資格「技術・人文知識・国際業務」をもって在留する者が、雇用先を退職後、在留資格に応じた活動以外の就業活動を行っていた

在留資格取消件数が増加となった一方で、留学生を受け入れる悪質な教育機関の存在や、低賃金や賃金不払い、長時間労働による技能実習生の失踪の増加などが問題として挙げられています。これらに対して、教育機関における留学生の在籍管理の徹底や、実習先企業への不正防止強化等も、現在、進められています。

トピックス

短時間労働者の社会保険適用拡大に関する提言案が公表されました

厚生労働省から、令和元年(2019)年9月20日に開催された「第8回 働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」の資料が公表されました。この懇談会では、① 短時間労働者に対する社会保険の適用範囲のあり方、および、② 働き方の多様化等を踏まえた社会保険の適用におけるその他の課題について、平成30年(2018年)12月から8回にわたり議論が重ねられてきました。8回目となる今回の懇談会では、これまでの議論のとりまとめが行われ、資料として、そのとりまとめ(案)が公表されています。

公表された内容から、特に注目されている「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」について、取り上げます。

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000208525_00014.html

1. 今後の検討の方向性に関する基本的な考え方

社会保障制度は、働き方や生き方の選択によって不公平が生じず、広く働く者にふさわしい保障が提供されるような制度を目指していく必要があります。特に、被用者として働いているにもかかわらず国民健康保険・国民年金に加入している者を、被用者保険の適用対象とし、保険料負担を負担能力に応じたものとするとともに、将来の給付の充実を図ることで、その生活の安定を図っていくことが必要です。同時に、適用範囲を広げていく上では、企業経営に与える影響に配慮する必要があります。

2. 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

(1) 検討の方向性

本来、雇用形態や企業規模の違いによって適用の有無が異なることは、働く者にとって不合理です。一方、最低賃金の引上げや社会保険料負担増、人手不足、働き方改革への対応、消費税増税等、企業経営への影響等に留意しつつ丁寧な検討を行う必要性があります。

(2) 対象企業の範囲

本来的には撤廃すべきものという位置付けで、対象を拡大していく必要性があります。また、現実的な問題として、事業者負担が過重とならないよう、施行の時期・あり方等における配慮や支援措置が必要で

(3) 対象短時間労働者の範囲

① 労働時間要件

まずは、週労働時間20時間以上の者への適用拡大の検討を優先的課題とします。

② 賃金要件

就業調整基準になっている等課題もありますが、国民年金第1号被保険者とのバランスや、賃金要件と最低賃金の水準との関係を踏まえ、見直しの緊要性の程度も念頭に置いた検討が必要です。

③ 勤務期間要件

事業主の事務負担への配慮や、本要件による適用への影響は限定的であり、雇用契約当初時点では該当性判断が困難である等の現状を踏まえて、要件の見直しが必要です。

④ 学生除外要件

事業主の事務負担への配慮を念頭に置きつつ、近時の学生の就労状況の多様化や労働市場の情勢等も踏まえ、見直しの可否について検討が必要です。

(4) 健康保険における対応

短時間労働者の適用拡大による医療保険者の財政悪化が懸念されるため、影響について試算を行った上で、所要の対応策を講じる必要性があります。

(5) 国民年金第3号被保険者制度

働き方やライフスタイルの選択を阻害しない制度とするため、まずは更なる適用拡大を通じて、ある程度働く短時間労働者は被用者保険に加入する形を目指しつつ、制度のあり方についての将来像を議論していく必要性があります。

この懇談会のとりまとめが終わると、次は、社会保障審議会にて、より本格的に「短時間労働者に対する社会保険の適用拡大」の議論が進められることになるようです。また、政府の全世代型社会保障検討会議でも議題となる見通しです。

労務管理情報

育児休業延長の申出理由を確認しましょう

育児・介護休業法では、原則として子どもが1歳に達するまで育児休業が取得でき、その後、保育所等に入所できない場合に、子どもが1歳6か月まで(再延長で2歳まで)延長することができるかと定めています。この延長について、制度の趣旨とは異なる対応をすることで、育児休業の延長を申し出ている事案もあるようです。このような行為は待機児童問題にも影響するため、厚生労働省は制度の趣旨に則した運用を求める通達を発出しています。(2019年3月29日雇均職発0329第4号)

1. 育児休業の延長・再延長の理由

育児休業を延長・再延長する理由は、雇用の継続のために特に必要と認められる場合に限られます。よって、たとえば、育児休業の延長を目的として、保育所などへの入所の意思がないにもかかわらず入所を申込み、その保育所などに入れなかったことを理由として育児休業の延長を従業員が申し出るとは、育児・介護休業法に基づく育児休業の制度趣旨に合致しているとはいえ、育児休業の延長の要件を満たさないことになります。

2. 「保育所入所保留通知書」の確認

保育所などの入所申込みを行い、落選したときには、「保育所入所保留通知書」が申込みをした従業員に届きます。この際、第一次申込みで保育所などの内定を受けたにもかかわらずこれを辞退し、第二次申込みで落選した場合には、自治体によって違いはあるものの、「保育所入所保留通知書」にこうした事実が付記されることがあります。

こうした付記がある「保育所入所保留通知書」については、第一次申込みの内定辞退にやむを得ない理由(※)がある場合を除き、育児休業を延長する要件を満たさないため、従業員は育児休業の延長の申出はできません。

※「やむを得ない理由」とは・・・

内定の辞退について、申込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等に変更があり、内定した保育所などに子どもを入所させることが困難であったことなどが該当します。

3. 育児休業給付金への影響

育児休業中に支給される雇用保険の育児休業給付金は、やむを得ない理由により育児休業を延長・再延長するときに引き続き支給されるものであることから、前掲2の内定の辞退についての付記がされた「保育所入所保留通知書」が提出された場合、ハローワークは、保育所などの内定を辞退した理由について従業員本人に確認をします。この確認に基づき、やむを得ない理由がない場合には、育児休業給付金は支給されないことになります。

4. 今後の会社の対応

育児介護休業法における育児休業は、原則として、子どもが1歳になるまでの間、育児休業を取得することができるというものです。これの例外的な措置として、雇用の継続のために特に必要と認められる場合に限り、育児休業を(再)延長することができます。

よって、できるだけ長く育児休業を取得したいという従業員もいるかとは思いますが、入所の意思がないにもかかわらず保育所の申込みを行うことは、制度の趣旨とは合いません。

これまで、会社としては、従業員から「保育所入所保留通知書」の提出を受ければ、自動的に育児休業の延長としたことが多いと思います。しかし、今後は、従業員から、こうした付記がなされた通知書が提出された場合、保育所などの内定を辞退した理由を従業員に確認し、育児・介護休業法に基づく適正な申出かを確認することが必要となるでしょう。また、会社は、育児休業制度の周知の際に、このことも含めて説明し、従業員に意識付けを行うようにしましょう。

相談室<<人事労務管理>>

派遣社員の同一労働同一賃金、派遣先に求められることは？



人事課長

当社では派遣会社と契約を結び、労働者を派遣してもらっています。当社自体は中小企業ですので同一労働同一賃金の適用は2021年4月からですが、派遣労働者については2020年4月から同一労働同一賃金が適用されると聞いたのですが・・・。



社労士

ご認識のとおりで、派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣先会社および派遣元会社の企業規模に関わらず、2020年4月からの適用となります。

	大企業	中小企業
派遣社員	2020年4月～	2020年4月～
契約社員・パートタイマー	2020年4月～	2021年4月～

人事課長

直接雇用の契約社員・パートタイマーへの適用は、大企業は2020年4月から、中小企業は1年の猶予があって、2021年4月からですね。一方、派遣社員への適用については、中小企業に対する1年の猶予はなく、企業の規模を問わず、2020年4月からということですね。



社労士

はい。派遣先が大企業で、派遣元が中小企業というケースもあり得ますので、派遣社員については、一斉に2020年4月スタートとなっています。

さて、「派遣労働者の同一労働同一賃金」の目的は、派遣先に雇用される通常の労働者(無期雇用フルタイム労働者)と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消することです。

人事課長

「派遣先の通常の労働者」というと「当社の社員」と、受け入れている派遣社員とを比較するというのでしょうか。

社労士

はい、そうです。派遣労働者は、派遣元と雇用契約を締結しますが、就業する場所は派遣先ですので、待遇に関する派遣労働者の納得感を得るためには、派遣先の労働者との均等(=差別的な取扱いをしないこと)、均衡(=不合理な待遇差を禁止すること)が重要となります。

人事課長

なるほど・・・ところで、派遣社員は派遣先が変わることが想定されていますよね・・・となると、派遣先が変わるごとに賃金水準等が変わってしまうということでしょうか。



社労士

よいご指摘ですね。そうすると、派遣労働者の所得が不安定になってしまいますね。また、一般的には賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にあります。しかし、派遣労働者が従事する職務については、大企業であれば難易度が高く、小規模では難易度が低いとは限りません。画一的に、派遣先労働者と同様の待遇にしなければならないと定めると、派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くことも考えられます。このようなことから、派遣元事業主に対して、派遣労働者の待遇を決める際には、次の(1)または(2)のいずれかの方法をとることが義務化されました。

- (1) 派遣先均等・均衡方式 ⇒ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の決定
- (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決定

人事課長

(1) は、同一労働同一賃金の原則通りですね。(1)の方式の場合に、派遣先に求められる対応はどのようなことでしょうか。



社労士

派遣先に求められる対応は、派遣社員と同じ仕事に従事する自社雇用の正社員(「比較対象労働者」)の待遇情報を派遣元に提供することです。派遣元は、派遣先から提供された「待遇に関する情報」に基づき、派遣社員の待遇を個別に決定します。

提供する「待遇に関する情報」は、比較対象労働者に関する次の事項です。

- ① 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 選定理由
- ③ 待遇内容(昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。)
- ④ 待遇の性質及び目的
- ⑤ 待遇決定に当たっての考慮事項

人事課長

かなり細かい内容まで、派遣元へ伝える必要があるんですね。となると、(1)の場合、派遣社員は、派遣先が変わるたびに待遇が変わるということですね。

社労士

その通りです。そこで、このような状況を避けるために(2)の方式で行うことが認められています。この方式は、一定の要件を満たす労使協定を派遣元会社の労使が締結することにより、その協定にそった待遇とすることができるといえるものです。

人事課長

(2)の場合、派遣先の待遇に合わせる必要はないんですね。(2)の方式の場合に、派遣先に求められる対応は、どのようなことでしょうか。

社労士

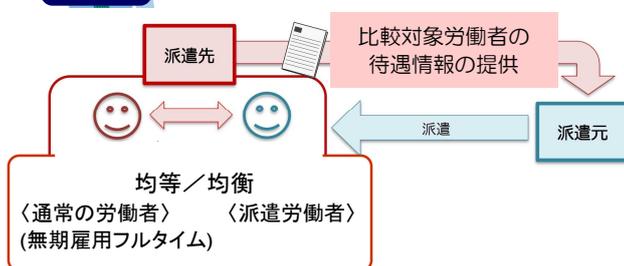
実は労使協定方式の場合でも、教育訓練と福利厚生施設については、派遣先の待遇に合わせなければなりません。よって、派遣先は派遣元に対して、この2つの情報提供は必要です。



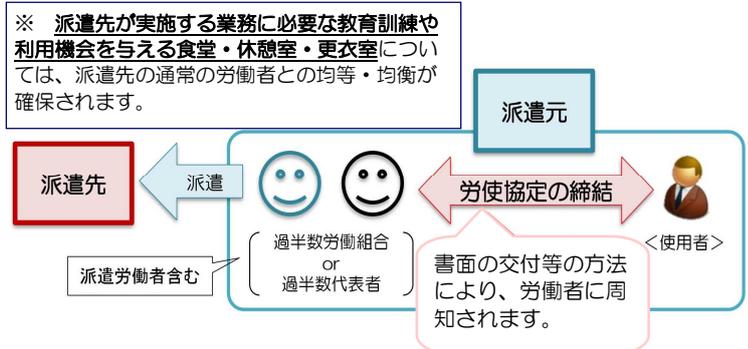
人事課長

なるほど。2つに方式において派遣先が対応すべきこと、情報の提供の内容に違いがあることが分かりました。ところで、(2)に労使協定方式の場合、派遣社員の賃金はどのようになるのでしょうか。

(1) 派遣先均等・均衡方式



(2) 労使協定方式



社労士

はい。(2)の場合、同じ地域で働く、「同種の業務に従事する一般的な労働者の平均的な賃金の額」と同等以上の賃金額を支払うことで、派遣労働者の同一労働同一賃金が確保されていると判断されます。なお、この賃金額については厚生労働省令で定められます。

現況では、労使協定方式をとる派遣会社(派遣元)が多いといわれています。機会を改め、労使協定方式について掘り下げていきましょう。

じっくり解説!

育児休業中に勤務した場合の育児休業給付金について



2017年10月1日より、特別な事情がある場合には、最長2年まで育児休業の(再)延長が可能となりました。延長制度を利用することにより、保育園等に入れなかったという事情で退職することなく、職場に復帰することが可能となります。一方、長期に職場を離れることとなり、その間に育児休業中の本人でないと対応できないような突発的な業務が生じることも想定されます。

このようなとき、会社としては、一時的に勤務してほしいと思うものの、「勤務することによって本人の育児休業給付金が打ち切られてしまうのでは!？」と頭を抱えることもあるのではないのでしょうか。

今回は、育児休業中の臨時的な就労に焦点をあてて解説します。

1. 育児休業と育児休業給付について

育児・介護休業法では、労働者が申し出ることにより、原則として子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができると定めています。平成29年10月1日の改正において、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業の(再)延長ができるようになりました。

● 延長の条件

- ① 育児休業に係る子が1歳6か月に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業をしている場合
- ② 保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

保育所への入所は、一般的には年度初めであるため、1歳6か月までの延長の場合は、保育所にも預けられず、かつ育児休業も取得できない期間が生じることがありました。最長2歳まで延長することにより、年度初めで保育所に入所でき、育児休業の終了、職場復帰という流れができます。

なお、延長の要件を満たし、育児休業が延長されれば、その期間において育児休業給付金(以下「給付金」)が支給されます。

【参考：育児休業期間のイメージ】

育児休業期間		
育児休業	延長可能期間	再延長可能期間
子どもが1歳になるまで	1歳6か月まで	2歳まで

2. 育児休業中に突発的な業務が生じた場合

育児休業期間が長くなると、会社としては、「繁忙期のごく一時期だけでも勤務してほしい」ことや、「どうしても本人でないと対応が難しいため、臨時的に出勤してほしい」といったケースが生じることがあるかもしれません。ですが、育児休業は、「その期間の労務提供義務を消滅させる制度」であるため、育児休業中の従業員に対して、一方的に業務を命じることはできません。会社は、事情を説明し、本人の意思を確認し、育児休業中の就労における待遇などを話し合ったうえで、育児休業期間中の本人が子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的にその会社において就労することはできます。(後掲4)

3. 一時的に勤務した場合の給付金について

育児休業中に就労した場合でも、「一時的・臨時的であって、その後も育児休業を継続するということ」が明らかであれば、職場復帰とはみなされず給付金を受け取ることができます。ただし、次のことにより、給付金の不支給または支給額調整があります。

- ① 支給単位期間(※)に、10日を超えて働き、かつ、80時間を超えて働いた場合には、その期間の給付金は支給されません。

※ 支給単位期間とは、育児休業を開始した日から1か月ごとの期間(育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間)のこと。

- ② 前掲①の労働日数・労働時間内(10日以下もしくは80時間以下)であっても、会社から支給される賃金額によって、次のように調整されます。

- (A) 支給された賃金額が育児休業開始時の賃金月額
13%以下の場合
→ 給付金に影響はない。
- (B) 支給された賃金額が、育児休業開始時の賃金月額
の13%超を超えて80%未満の場合
→ 「賃金月額×80%」と、支給された賃金額の差額が
支給される。
- (C) 支給された賃金額が月額80%以上の場合
→ 給付金は支給されない。

※ (A)(B)における「13%」は、給付率が67%の場合。育児休業開始日から6か月経過し給付率が50%の場合は、13%でなく、30%となる。

4. 一時的・臨時的就労とは

育児休業中の就労について、会社と育児休業中の本人との話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的にその会社で働くことができます。「一時的・臨時的な就労」となるケースを確認しましょう。

一時的・臨時的な就労と考えられるケース

- 大災害が発生し、交通網や通信網が寸断されたため、出社できない従業員が多数発生している状況において、育児休業取得中の従業員Aについては、交通網あるいは通信網が保たれているため、臨時的な災害対応として、出社しての作業あるいはテレワークによる作業を依頼し、Aがこれに合意した場合。
- Bは、育児休業の開始当初は全日を休業していたが、突発的に発生した事態に対応するため、その都度事業主と合意の上、他の者では手当てできない臨時の業務を行う場合。(テレワークにより行うものを含む。)

他方、次のような場合には、「一時的・臨時的に就労する場合」には該当しないと考えられます。

一時的・臨時的な就労に該当しないと考えられるケース

育児休業開始当初より、あらかじめ就労が決められている場合。例えば、1日4時間で月20日間勤務する場合や毎週特定の曜日または時間に勤務する場合。(テレワークにより行うものを含む。)

育児休業中の勤務においては、労働日数・労働時間の基準だけでなく、就労のあり方も重要です。

5. よくある質問

- (1) 育児休業時期にある従業員を対象にした、在宅勤務制度や短時間勤務制度を設けることはできますか？

⇒ これは認められません。そもそも、育児休業をすることと、恒常的・定期的に就労することは両立できないからです。もしも、会社が育児休業中の従業員を対象とする在宅勤務制度や短時間勤務制度を設けたとしても、育児・介護休業法上の育児休業をしていることにはなりません。この場合、支給対象期間中の労働日数・労働時間を基準以下に抑えていたとしても、育児休業給付の対象にはなりません。また、社会保険料の免除などの対象にもなりません。

- (2) 育児休業中に、在職中の会社ではなく、他社で働いた場合、給付金はどうなりますか？

⇒ 他社で働いた場合でも、支給単位期間のなかで10日かつ80時間を超えて就労した場合には、給付金を受け取ることはできません。ただし、在職中の会社以外から得た賃金や報酬による給付金の減額調整はありません。





就職氷河期世代に対する支援施策について

いわゆる骨太方針2019に盛り込まれた「就職氷河期世代支援プログラム」の内容が明らかになってきましたので、ご紹介します。

☞ <https://www5.cao.go.jp/keizai1/hyogaki/hyogaki.html>

◆ 基本認識

就職氷河期世代支援プログラムは、現在、30代半ばから40代半ばのいわゆる就職氷河期世代が抱える固有の課題(希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等)や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、その世代の活躍の場をさらに広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組むものです。

支援対象としては、正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働く者(少なくとも50万人)、就業を希望しながら様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100万人程度と見込んでいます。

3年間の取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、その世代の正規雇用者を、30万人増やすことを目指しています。

◆ 施策の方向性

(1) 相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援

- きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立
 - … ハローワークに専門窓口を設置、専門担当者によるチームを結成し、求職者とともに支援計画を作成
- 受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立(出口一体型)
 - … 仕事や子育て等を続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラムや短期間での資格取得と職場実習等を組み合わせた「出口一体型」のプログラムの整備等
- 採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備
 - … 採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の実施の推進や、各種助成金の見直し等により企業のインセンティブの強化等
- 民間ノウハウを活用した就職支援
 - … 就職相談、教育訓練・職場実習、採用・定着の全段階について、専門ノウハウを有する民間事業者に対し、成果に連動する業務委託の実施等

(2) 個々の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

- アウトリーチの展開
 - … 地域若者サポートステーションや生活困窮者相談支援機関による訪問支援等
- 支援の輪の拡大
 - … 断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援等

(3) その他関連施策

- 関係者で構成するプラットフォームの形成・活用
- 一人ひとりにつながる戦略的な広報の展開
- 地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策

受入れ企業の増加につながる環境整備として、助成金の拡充・要件緩和も検討されています。たとえば、特定求職者雇用開発助成金に新設する「就職氷河期世代安定雇用実現コース」(仮称)です。これは、35～55歳未満で、雇入れ日前の直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者などを正社員として雇い入れた事業主に助成金を支給するものです。