



人事労務だより

2020年4月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 実務に役立つ Q&A
- 職場でありがちなトラブル事例
- 身近な労働法の解説

◆最新・行政の動き

令和2年4月から、時間外労働上限規制が中小・小規模へ適用されます（対象は令和2年4月1日以後の期間のみを定めている36協定から）。

改正法の円滑な施行に向け、厚生労働省は経済産業省と連携して「働き方改革対応合同チーム」を新設しました。

周知を徹底するため、全国の働き方改革推進支援センター・労働局・労基署などで、時間外上限規制に関する説明会を500回程度開催し、「36協定届作成支援ツール」の活用等を促します。

特別条項付36協定を締結している中小企業に対しては、説明会のほか、不参加企業への個別訪問等の活動も展開するとしています。

こんにちは。日に日にコロナ感染者数が増加しており、いつロックダウンが発表されるかと毎日落ち着かない気持ちで過ごしています。さて今回のコロナの件について、私の知り合いの産業医の先生と話す機会があったのですが、産業医の先生いわく、確かに日本ではPCR検査が十分に行われていないという批判が世界からもあるが、実際に医師が呼吸困難などの肺炎の所見があり、PCR検査を実施したうち、陽性となったのは5%未満であるということです。また、日本では、諸外国と相違し、「コロナかどうか心配な人には、全員にPCR検査を実施しない(=有限な医療資源を枯渇させない、発熱外来での院内感染を避ける)」という方針だが、今の日本の死亡者数を考慮しても、現在の日本の対応が生命の危険性を増加させるようなことではないことは、あきらかであるとも話されていました。これを聞いて仮に感染したとしても日本の医療機関を信じて、その指示に従い治療することがベストであると感じたところです。それでは不安な日々が続きますが、お身体お気をつけてお過ごし下さい。

安藤



● スタッフコーナー ●

気候もよく、お花見をしたり外で過ごしたい時期ですが、このところの自粛ムードで外出も

なかなか難しいですね。しかしながら、雰囲気を楽しむ様々な試みがされており、お花屋さんでは、

「うち花見」として桜のミニブーケや、スイートピーなどのピンク系を中心にした花を集め、そのまま

飾れる花束でお花見気分を味わえたり、出張シェフがお花見用の料理を自宅で作ってくれるサービスを提供

しているところもあるそうです。(少し贅沢ですが・・・)

こんな時だからこそ、家で過ごす楽しみを見つける良い機会かなと思いました。

(清司)

新型コロナウイルスの影響で、住んでいるマンションコミュニティスペースが閉鎖されました。

我が家の長男は、休日によくここで友達と待ち合わせをしてゲーム対戦を楽しんでいたのですが、

たまり場がなくなり、仕方なく公園で遊ぶ様になりました。

ゲームより健康的?!とちょっと前向きな変容と捉えていたのですが…

ついにオンラインゲームの約束を交わしてきました。

明日の5時~6時でメンバーは…とゲームのために労を惜しまずメンバーで調整してきます。

確かにテレワーク的な発想ではありますが…

友達との調整や親との交渉に費やすエネルギーを勉強に向けてほしい!と思いつつ、

早く情勢が落ち着いてくれることを祈るばかりです。

大人も子供も、基本の手洗い&うがいを徹底して、落ち着いて乗り切りたいものです。(明星)



◆ ニュース



運転者の改善基準を見直し 上限規制「960時間」を視野に

厚生労働省は、自動車運転者を対象とする「労働時間の改善基準」（平元・2・9労働省告示7号）の見直し作業を進めています。

自動車運転業務については、働き方改革による時間外上限規制の適用が令和6年3月まで除外され、その後も上限を960時間とする猶予規定が設けられています。

働き方改革法の国会附帯決議では、運転業務で過労死等の健康被害が多発していること、人手不足が深刻なことを踏まえ、できるだけ早期に一般則に移行できるよう関係官庁・労使等による協議を加速するよう求めていました。

これを受け、厚労省は労働政策審議会に専門委員会を設置し、「改善基準」の拘束時間、休息期間、連続運転時間などの全般的改定を検討します。併せて、健康確保、過労死防止、時短等に向けた対策も議論します。

令和2年度から本格的な検討を始め、令和6年4月の施行を目指します。

新型コロナで自主規制進む 在宅勤務・時差出勤等導入

感染拡大が懸念される新型コロナウイルス対策として、テレワーク・時差出勤・自宅待機等の規定を整備する企業が増えています。

厚労省がまとめた「事業者・職場のQ & A」では、一律の年休取得強制は労基法上問題があると注意を促す一方で、政府の対策本部は「感染者との接触機会を減らす観点から、テレワークの推進等を強力に呼びかける」としています。

ユニ・チャーム(株)では、濃厚接触した従業員等に対するガイドラインを作成しました。症状の有無にかかわらず2週間は自宅待機とすることを明示し、可能なら在宅勤務を行うこととしました。フレックス制のコアタイム弾力化等の対策も実施しています。

GMOインターネットグループは、2週間の在宅勤務を基本に、在宅勤務・出勤時のルールを制定しました。出社は顧客対応等の必要がある場合等に制限し、通勤時には時差出勤・土日出社による混雑回避、タクシー利用等の対策を呼びかけます。



団交中の録音禁止等は不当 東京地裁が中労委命令を維持

東京地裁は、中労委による救済命令を受けた会社はその取消しを求めた裁判で、団交拒否は不当と判示しました。

合同労組からの団交申入れに対し、会社は①交渉内容を第三者に漏らさない、②録音・撮影をしない等の開催条件にこだわり、結果的に3回の団体交渉が成立しませんでした。

同地裁は「団交の条件は労使が協議をして決めるべきもの」と指摘したうえで、交渉内容の一切を秘密にすべき理由はなく、その内容の正確な記録は労使双方にとって重要であるなどと述べ、会社側が開催条件に固執する必要性・正当性を否定しました。

会社は判決を不服として、控訴しています。



◆ 送検



割増払ったと虚偽報告 是正勧告を受けた飲食店 三島労基署

静岡・三島労基署は、虚偽報告をした飲食店業者と同社代表取締役を、労基法 104 条（報告義務）違反の疑いで静岡地検沼津支部に書類送検しました。

同社は 1856 年創業の老舗ですが、労基署による定期監督の際、残業代の不適切処理がみつきり、是正勧告を受けていました。

労基署に対し「適切に割増を支払った」と報告していましたが、従業員が給与明細を持参して労働相談に行ったことで、不正が明るみに出ました。

労基署は「従業員が実際の労働時間に見合う働きをしていないと考えて、代表取締役が割増賃金をカットしたとみられる」と話しています。

◆ 実務に役立つ Q & A

所定労働日だけ支給？ 被災パートの休業給付



当社で週 3 日勤務するパートが、通勤災害に遭い休業することになりました。保険給付は、週 3 日分しかもらえないのでしょうか。



休業給付は、労働者が通勤による負傷または疾病にかかる療養により労働することができないために賃金を受けない場合に、支給するものです（労災法 22 条の 2）。

「休日又は出勤停止の懲戒処分を受けた等の理由で雇用契約上賃金請求権を有しない日についても…支給がされる」（浜松労基署長〈雪島鉄工所〉事件、最一小判昭 58・10・13）と解され、公休日も含め、本来の勤務日以外の日も支給されます。



職場復帰後に再休職した場合や退職後でも、引き続き休業給付は受けられます。

療養開始日から 1 年 6 カ月を経過すると、休業（補償）給付等に年齢階層別の最高・最低限度額が適用されます（労災法 8 条の 2 第 2 項）。治療が長引けば、年齢によっては実際の給付基礎日額よりも最低限度額の方が高額になることもあります。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

1 年契約を半分で解除 寮からの立退きも要求

Aさん達3人は、B社と年度単位（4月1日～翌年3月31日）の有期雇用契約を結び、働いていました。

ところが、契約更新を重ね3年目に入った9月に事件は起きました。突然、会社から10月31日付の解雇通知を受けたのです。さらに、解雇の期限から1週間以内に寮から立ち退くようにという通告付きです。

書面に解雇理由は書かれていませんでしたが、口頭で「赤字部門の閉鎖により、事業を縮小するため」と説明を受けました。

仕事と住居を一挙に失うに至ったAさんたちは、都道府県労働局長に対して指導・助言を求めました。



従業員の言い分

解雇日の時点で、まだ契約期間は5カ月も残っています。契約更新の交渉はまだ遠い先の話と思っていたのに、突然の解雇で、次の仕事も住居もみつきりません。

会社全体が閉鎖になったわけではなく、他の有期雇用社員はこれまで通り働いています。それなのに、社長は「違約金も支払わない」と取りつく島もありません。契約期間満了まで受領できたはずの賃金の補償を求めます。

事業主の言い分

今回閉鎖した部門の赤字は、1年、2年の話ではありません。事業縮小はやむを得ない選択です。

該当部署の従業員については、配置転換など雇用の維持に努めましたが、全員の雇用確保はムリといわざるを得ません。Aさん達には申し訳ないですが、解雇の撤回は考えていません。



指導・助言の内容

契約期間途中の解雇は、労契法17条で「やむを得ない事由がある場合でなければ解雇できない」と定められていますが、「やむを得ない事由がある場合」とは、解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められる場合」よりも狭いと解されています。

つまり、「通常の解雇以上にハードルが高い」という点を事業主側に説明したうえで、十分な話し合いを求めました。

結果

会社側が契約期間満了までの5カ月分の賃金の60%を支払い、12月末までの寮滞在を認めるという内容で、円満に決着しました。



◆ 身近な労働法の解説

－ 労働者名簿 －

会社（事業場）においては、労働基準法に定める帳簿を備えなければなりません。
その一つである「労働者名簿」について、解説します。

1. 労働者名簿の調製

使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日々雇い入れられる者を除く）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければなりません（労基法 107 条 1 項）。事業場の規模・法人・個人事業に関わらず、パート・アルバイト等雇用形態を問わず、全ての労働者について作成・整備します。ただし、日々雇い入れられる者は除かれます。

また、記入すべき事項に変更があった場合は、遅滞なく訂正しなければなりません（同条 2 項）。

2. 労働者名簿に記入する事項（労基法 107 条、労基則 53 条 1 項）

- ・ 氏名 ・ 生年月日 ・ 履歴
- ・ 性別 ・ 住所 ・ 従事する業務の種類 ・ 雇入の年月日
- ・ 退職の年月日およびその事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む）
- ・ 死亡の年月日およびその原因

3. 調製のポイント

- ・ 様式第 19 号（厚労省 HP からダウンロード可能）が用意されていますが、調製に当たっては法定の項目が記入されていれば異なる様式を用いることもできます（労基則 59 条の 2）。
- ・ 常時 30 人未満の労働者を使用する事業においては、上記 2 の「従事する業務の種類」は記入することを要しません（労基則 53 条 2 項）。
- ・ 労働者名簿と賃金台帳をあわせて調製することができます（労基則 55 条の 2）。
- ・ 以下の要件を満たす場合は、電子データによって作成・保存することも認められます（平 7.3.10 基収 94 号、平 17.3.31 基発 0331014 号）。
 - ・ 電子機器を用いて磁気ディスク、磁気テープ、光ディスク等により調製された労働者名簿に法定必要記載事項を具備し、かつ、各事業場ごとにそれぞれ労働者名簿を画面に表示し、および印字するための装置を備えつける等の措置を講ずること。
 - ・ 労働基準監督官の臨検時等労働者名簿の閲覧、提出等が必要とされる場合に、直ちに必要事項が明らかにされ、かつ、写しを提出し得るシステムとなっていること。

4. 保存期限

労働者名簿は、3 年間※保存しなければなりません（労基法 109 条）。

※民法改正に伴う改正労基法 109 条では「5 年間」ですが、附則 143 条において当分の間「3 年間」とされています。

保存期間の起算日は、労働者の死亡、退職または解雇の日です（労基則 56 条 1 号）。

5. 罰則

労基法 107 条（労働者名簿）・109 条（記録の保存）の規定に違反した者は、30 万円以下の罰金とされています（労基法 120 条）。

【連絡先】

安藤社会保険労務士法人

代表社員 安藤 健一

〒103-0013

東京都中央区日本橋人形町 1-2-5 ERVIC 人形町 2 階

電話：03-6206-2320 FAX：03-6206-2321

URL <https://www.ando-sr.jp>

e-mail：ando@ando-sr.jp