



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.120

8

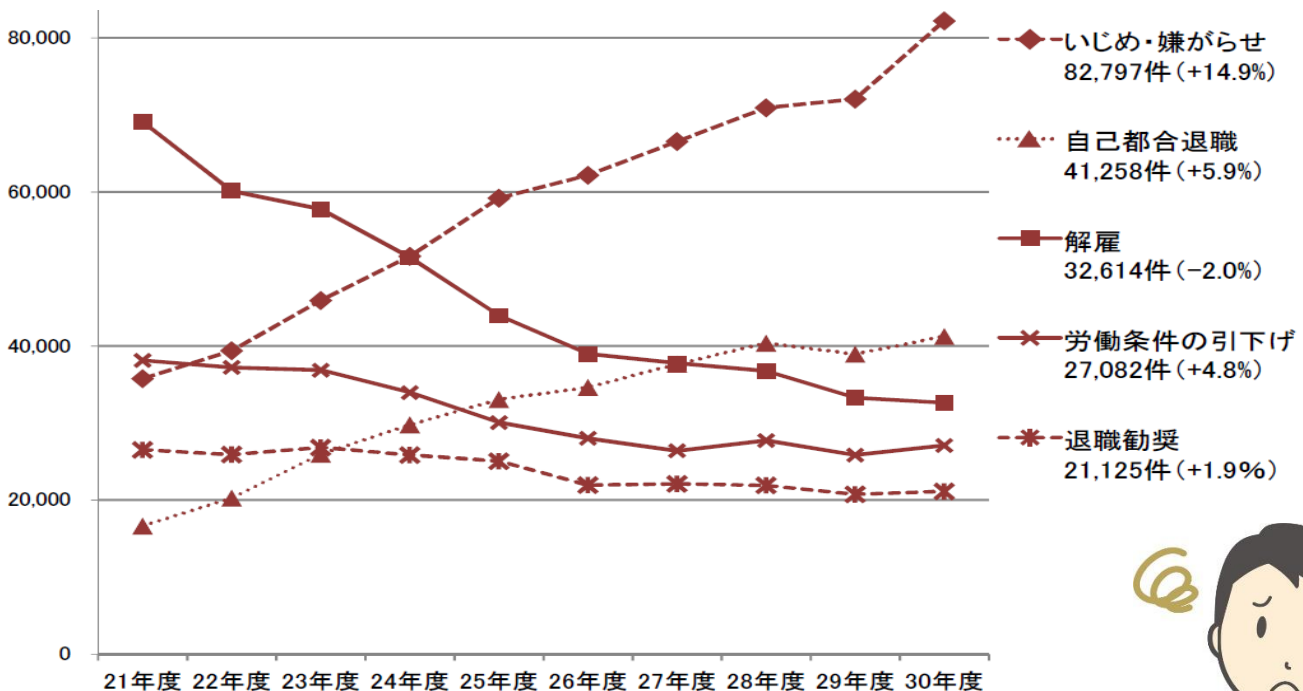
2019


**“いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ**

本年（2019年）6月、平成30年度（2018年度）「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

- 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせん申請件数がいずれも前年度より増加
  - ・総合労働相談件数は111万7,983件で、11年連続で100万件を超え、高止まり
- 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全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ（いずれも過去最高）
  - ・民事上の個別労働紛争の相談件数では、82,797件（同14.9%増）で7年連続トップ
  - ・助言・指導の申出では、2,599件（同15.6%増）で6年連続トップ
  - ・あっせんの申請では、1,808件（同18.2%増）で5年連続トップ

図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）



- ★ ハラスメントについては、2020年4月には防止措置義務が企業にも課せられます（中小事業主については、3年以内の猶予あり）。今後は、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。



**2019年の骨太方針・成長戦略実行計画・規制改革実施計画などを閣議決定**

令和元年（2019年）6月21日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針（いわゆる骨太方針）」、「成長戦略実行計画」、「まち・ひと・しごと創生基本方針」、「規制改革実施計画」を閣議決定しました。これらの方針・計画は、今後の政策の方向性を示すものです。企業実務に影響を及ぼすものを確認しておきましょう。

# 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」といいます）を策定したと公表しました。

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。その一方で懸念されているのが、“大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反”（以下「しわ寄せ」といいます）です。

## ◆「しわ寄せ」具体例

「しわ寄せ」の具体例として、厚労省資料では下記のような事例を挙げています。

- ・買ったとき（例：短納期発注により、休日対応を余儀なくされ、人件コストが増大したにもかかわらず、通常の単価とされた）
- ・受領拒否（例：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、納入遅れを理由に受領を拒否された）
- ・不当な経済上の利益要請（例：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、無償で代行するよう強いられた）

## ◆「しわ寄せ対策」の4本柱

下記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組みをすすめています。

- ① 関係法令等の周知広報（労働局・労基署がリーフレット等を活用して周知、ほか）
- ② 労働局・労基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産局に提供）
- ③ 労働局・労基署による「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、公取委・中企庁に通報、ほか）
- ④ 公取委・中企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、公取委・中企庁が、下請法等に基づき厳正対応、ほか）  
そもそも「しわ寄せ」は下請法や独占禁止法等に違反する

行為ですが、今後はより厳しい目で見られます。自社が「しわ寄せ」を強いていないか、また、他社から強いられてはいないか、注視していきましょう。

## 外国人労働者と労働災害

### ◆増加する外国人労働者

日本で働く外国人の数は約146万人（2018年10月末時点、厚労省）で、日本人の総労働人口が約6,898万人（2019年5月時点、厚労省）であることから、日本で働く48人に1人が外国人という計算になります。その外国人の割合は年々増加し、それに伴って外国人の労働災害も7年連続で増え続け、2018年には2,847人と過去最高を記録しました。

### ◆外国人労働者と労災保険

労災保険は、国籍を問わず、日本で働く労働者に適用されます。就労資格を持った外国人はもちろん、アルバイトをしている留学生も、就労中に事故にあった場合に適用されます。また、不法就労であっても適用されます。労災保険未加入で労働者が給付金を申請した場合、重大な過失であれば40%、故意であれば100%雇用主に請求されます。

### ◆外国人労働者が受けられる給付の内容

基本的には、日本人が受けられる給付内容と同じですが、給付中に本国に帰国してしまった場合に注意が必要です。

日本国内に限られる主な支援制度としては、アフターケア、義肢等舗装用具の支給（車椅子など支給可能な場合もあり）、外科後処置、労災就学等援護費（日本国内の学校に通っている場合）があげられます。

日本以外から保険給付額を請求する場合の支給額は、支給決定日における外国為替換算率（売りルート）で換算した邦貨額となります。また、海外で治療を受けた場合、治療の内容が妥当なものと認められれば、治療に要した費用が支給されます。詳しくは、「労災保険給付のためのガイドブック」～日本で働く外国人向けを参照ください。

[https://www.mhlw.go.jp/new-](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/161108-21.pdf)

[info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/161108-21.pdf](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/161108-21.pdf)

### ◆労働災害が発生してしまったら

労働災害等により労働者が死亡または休業した場合には、遅滞なく、「労働者私傷病報告」を労働基準監督署長に提出する必要があります。報告しない場合や虚偽の報告をした場合には、刑事責任が問われることがあります。

### ◆外国人労働者向け安全衛生教育

厚労省は、日本の労働慣行や日本語に習熟していない外国人向けに、中小規模の企業が外国人を雇い入れる時や作

業の内容を変更する時等に役立つ安全衛生教育マニュアルを業種別、外国語別で作成し、HP で公開しています。ぜひ活用しましょう。

## 学生アルバイトがすぐに辞めない職場とは～マイナビ調査から

### ◆意外に長い？学生アルバイトの勤務期間

人手不足の昨今、せっかく採用したアルバイトがすぐに辞めてしまう、というのは企業にとって痛手です。とくに、学生アルバイトは長続きしない、というイメージを持つ企業担当者も多いのではないのでしょうか。そこで、実際はどうなのか、株式会社マイナビが大学生に意識調査を実施しました。「これまでのアルバイトの中で、一番長く続いた勤務期間は？」という問いに対し、「25 カ月以上」と答えた人が最も多く、次いで10～12 カ月、24 カ月という回答が続きました。全体の平均としては、20 か月でした。さらに、4年生に結果を絞ると、平均30 か月になり、大学生生活のほとんどの期間で同じアルバイトを続ける人が多いということがわかります。

### ◆重視されるポイントとは？

では学生がアルバイトを探す際に見るポイント、長く働き続けたいと思うポイントはどのようなものでしょう。学生が「アルバイトを決める際に重視している点」を尋ねた結果、以下に重点を置いていることがわかりました。

- ・シフト・時間の融通がきくこと (54%)
- ・自宅から近いこと (50.9%)
- ・人間関係がよい職場であること (49.9%)
- ・時給が高いこと (49%)

もっとも重視する学生が多いのは、シフト・時間の融通のききやすさです。また、職場の雰囲気も重視されています。具体的には、人間関係がよい、楽しく仕事ができる、相談しやすい上司がいるなどです。彼らの希望に柔軟に対応し、働きやすいと感じてもらうことがポイントです。

### ◆職場環境を整えることで生み出される好循環

継続勤務期間の調査結果から、学生アルバイトは、満足した環境であれば継続して働くということがわかりました。そして、彼ら自身は、自分が長期的にアルバイトするために必要な条件をしっかり認識しており、それが満たされる職場を選択しています。採用活動や新人指導には、時間もコストがかかります。アルバイトの募集に反応がない、採用しても定着しないという場合は、彼らが求める職

場の条件に合致しないと判断されている可能性があります。学生アルバイトが求めている条件を知り、対応することで、彼らが長く勤められる環境が作れます。また、それをアピールすることで、おのずと人の集まりやすい職場になっていくでしょう。職場環境を整え、人材確保のための好循環を作りましょう。

## 注意すべきは熱中症だけじゃない！ 夏季は「感電災害」にもご用心！

### ◆夏に多い労働災害「感電災害」

夏の労働災害といえば、すぐに「熱中症」が思い浮かぶでしょう。しかし、これと並んで、「感電災害」も夏場に集中して発生することはご存じですか？

夏季の感電災害は、暑さから絶縁用保護具の使用を怠りがちになること、軽装により直接皮膚を露出することが多いこと、作業時における注意力が低下しがちであること、さらにこれらに加えて、発汗により皮膚自身の電気抵抗や皮膚と充電物との接触抵抗が減少すること等が要因になって多発する傾向があります。建設業・製造業に多く発生する災害ではありますが、その他の業種においても発生することがあり、注意が必要です。

### ◆今年は感電災害が発生しやすい！？

今年は、平年に比べて晴れの日は少ないといわれていますが、気温はほぼ平年並みの見込みであり、晴れれば猛烈な暑さとなる日、曇り・雨なら蒸し暑い日が続くとされています。感電災害が発生しやすい状況であるといえるでしょう。

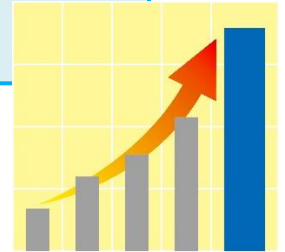
### ◆感電災害を防ぐために

感電災害を防止するための対策がきちんととられているか、本格的に暑くなる前に、事業場を改めて確認してみましょう。

- 作業場内のケーブルや電線の被膜は破れていませんか？
- 電気機器の設置は確実に行われていますか？
- 漏電の可能性のある器具等には、漏電遮断器が設置されていますか？
- 電気工事等作業を行う際の絶縁保護具の着用が徹底されていますか？
- 工事・点検を行う際には、無電圧の確認を行っていますか？

また、感電防止策の前提として、安全に電気を使用するための意識を高めることも大切です。従業員向けの研修を行うとともに、電気機器や配線に対する日常の点検・保守管理を安全衛生委員会等の取組事項とすることも考えられます。

- デジタル市場のルール整備、70歳までの就業機会の確保、中途採用・経験者採用の促進、就職氷河期世代支援プログラムの実施、最低賃金の引き上げ
- 副業・兼業におけるルールの見直し、介護離職ゼロ対策の強化、ジョブ型正社員の雇用ルールの明確化
- 来年度から5年間にわたる地方創生に関する「第2期「総合戦略」」（基本的な考え方を示す）
- ★ これらの方針・計画の全般において、「Society5.0の実現」がキーワードになっています。



- ★ これらの方針・計画は、来年度の予算案の作成の土台となっていくものです。どのような形で具体化されていくのか、注目です。現状で、どのような方向性が示されているのか？ 気になるものがありましたらお尋ねください。

## トピックス 賃金等請求権の消滅時効 検討会が「論点の整理」を公表 労政審で議論へ

労働基準法における賃金等請求権の消滅時効の期間は2年とされています。しかし、令和2年（2020年）4月の民法の一部改正により、賃金を含む一般債権の消滅時効の期間について、複数あった時効の期間が統一され「知った時から5年（権利を行使することができる時から10年の間に限ります。）」とされることになっています。

これに伴い、労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効の期間をどうするか？という問題が生じ、厚生労働省は、検討会を立ち上げ議論を進め、令和元年（2019年）7月に「論点の整理」を取りまとめました。

### ● 賃金等請求権の消滅時効期間について

- ・ 消滅時効期間を延長することにより、企業の適正な労務管理が促進される可能性等を踏まえると、将来にわたり消滅時効期間を2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要と考えられる。
- ・ ただし、労使の意見に隔たりが大きい現状も踏まえ、賃金債権の特殊性、労働時間管理の実態やそのあり方、仮に消滅時効期間を見直す場合の企業における影響やコストについても留意し、具体的な消滅時効期間については速やかに労政審で検討すべき。

### ● 年次有給休暇の繰越期間について

- ・ 年次有給休暇の繰越期間を長くした場合、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性に逆行するおそれがあることから、必ずしも賃金請求権と同様の取扱いを行う必要性がないとの考え方でおおむね意見が一致。

### ● その他

- ・ 記録の保存期間（現行3年）についても、賃金請求権の消滅時効期間のあり方と合わせて検討することが適当。

- ★ 請求権の消滅時効の期間について、賃金は2年から延長、年休は2年を維持といった方向性が示されています。賃金の請求権の消滅時効の期間が延長されるとなれば、未払賃金についての争いになった場合の影響は非常に大きくなります。今後は、労働政策審議会での議論が開始されることとなりますが、動向から目が離せません。



## お仕事 カレンダー 8月



8/13

- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/2

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 個人事業税の納付
- 個人事業者の当年分消費税の中間申告

◆あしがき◆ 弊社は「ホワイト企業認定コンサルタント」となりました。ホワイト財団が規定する6分野をすべて満たす素晴らしい企業を「ホワイト企業」として認定します。まずは無料でWEB審査を受けてみませんか？ 実際に認定を受けるまでの道のりは弊社がサポートいたします。