

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- |   |   |
|---|---|
| <p>1 来年4月よりスタート！早急に対応を働き方改革関連法案が成立</p> <p>2 <b>特集</b> ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件<br/><b>非正規との格差、最高裁の判決内容を確認</b></p> <p>4 <b>TOPICS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●シニア層の勤務時間、実態と希望にギャップ？</li> <li>●障害者の就職、9年連続増加。精神障害者は大幅増</li> <li>●日本と中国、社会保障協定に署名。<br/>二重加入・掛け捨て防止へ</li> </ul> | <p>5 <b>お知らせ</b><br/>算定基礎届により9月から社会保険料が変わります</p> <p>6 働き方改革で、こう変わります！<br/>残業は最長月100時間未満。<br/>違反には罰則！</p> <p>7 すっきりわかる。労災保険<br/>通勤災害と業務災害、何がちがうの？</p> <p>8 活かしてますか？就業規則<br/>同意がなければ不利益変更できない？</p> <p>8 労務ひとこと<br/>外国人技能実習で監督指導、7割で法令違反</p> |
|---|---|

## 来年4月よりスタート！早急に対応を 働き方改革関連法案が成立

今国会の最重要法案である「働き方改革関連法案」が6月29日に成立し、7月6日に公布されました。

### 残業削減は待ったなし

この法律は、労働基準法や労働契約法など計8本の法律を一括で改正するものです。主な改正点と施行時期は右のとおりです。

この中で早急に対応が必要なのは「残業時間の上限規制」と「年休取得の義務化」でしょう。特に、恒常的な長時間労働がある職場は、業務の効率化や社内の意識改革によって残業の削減を急いで進める必要があります。

また、「同一労働同一賃金」も大きな影響があります。詳細はガイドライ

残業時間の上限規制	残業は年720時間、月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間まで。違反した場合は罰則	大企業2019年4月 中小2020年4月
中小企業への割増賃金率の猶予措置廃止	中小企業に対しても、月60時間超の残業には50%の割増賃金率の支払いを義務化	中小2023年4月
同一労働同一賃金	正社員と非正規の不合理な待遇格差を禁止	大企業2020年4月 中小2021年4月
年休取得の義務化	年休のうち5日分までの時季指定を企業に義務付け	2019年4月
勤務間インターバル制度	終業から翌日の始業時刻までの間に一定時間の休息を確保(努力義務)	2019年4月
高度プロフェッショナル制度	年収1075万円以上の一部専門職を労働時間規制から除外	2019年4月
フレックスタイム制の見直し	フレックスタイム制の清算期間の上限を3ヵ月に延長	2019年4月
産業医の機能強化	従業員の健康管理に必要な情報の提供を企業に義務付け	2019年4月

ンを待つこととなりますが、賃金制度の見直しなど大きな変更が必要になる企業も出てくるでしょう。

主な改正点の詳細は、今月号より連載で解説していく予定です(6ページ参照)。

## 特集 ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件

# 非正規との格差、最高裁の判決内容を確認

今年6月、正規と非正規との間の待遇格差について2つの重要な最高裁判決がありました。1つは契約社員と正社員の待遇格差、もう1つは定年後の再雇用者と正社員の待遇格差で、最高裁としての初判断であることから注目を集めています。自社の賃金体系を確認して正規と非正規で不合理な格差が認められれば、変更を検討する必要もあるでしょう。2つの判決内容を詳しく見てみましょう。

### 争点は？

今回の2つの裁判の争点は、正規と非正規との間に存在する待遇格差が、労働契約法20条に違反するかどうかという点です。

労働契約法20条では、労働者が有期契約か無期契約かによって待遇に「不合理な格差」を設けることを禁じています。

不合理な格差にあたるかどうかは

- ①仕事内容や責任の程度
- ②配置転換の範囲
- ③その他の事情

を踏まえて判断されます。

なお、あくまでも「不合理であってはならない」のであって、「合理的でなければならない」とまで求められているわけではありません。

この争点をふまえて、2つの事件を見ていきましょう。

### ハマキョウレックス事件

「ハマキョウレックス事件」は、物流会社においてトラック運転手である契約社員が、正社員と契約社員との労働条件の格差は労働契約法20条に違反するとして差額の支払い等を求めたものです。

一審の地裁判決では、正社員は将来支店長等として会社の中核を担う可能

ハマキョウレックス事件の判決

賃金項目	正社員	契約社員	地裁	高裁	最高裁
基本給	月給制	時給制	-	-	-
無事故手当	1万円	なし	○	×	×
作業手当	1万円	なし	○	×	×
給食手当	3,500円	なし	○	×	×
通勤手当	5万円を限度に距離に応じて支給（原告と同じ支店市内居住者は5,000円）	3,000円	×	×	×
住宅手当	2万円	なし	○	○	○
皆勤手当	1万円	なし	○	○	×
家族手当	あり	なし	○	判断せず	判断せず
定期昇給	原則あり	原則なし	○	判断せず	判断せず
賞与	原則あり	原則なし	○	判断せず	判断せず
退職金	原則あり	原則なし	○	判断せず	判断せず

○…不合理とは言えず20条違反ではない    ×…不合理であり20条違反

性があるなど責任を有する一方、契約社員は中核を担うべき人材ではないことなどから、通勤手当以外の諸手当は不支給としても不合理とはいえない（20条に違反しない）と判断しました。

これに対して高裁判決では、地裁判決と同じ枠組みに立ちつつも、無事故手当や作業手当、給食手当等についても支給しないのは不合理（20条違反）だと判断しています。

### 皆勤手当も支給すべき

今回の最高裁判決では、4つの手当については高裁の結論を維持しつつ、皆勤手当についても、支給しないのは不合理（20条違反）だと判断しています。

皆勤手当を支給する趣旨は、運送業務を円滑に進めるために、実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する

必要があることから皆勤を奨励する点にあるとし、トラック運転手という職務が異ならない以上は、出勤を確保する必要性について差異が生じるものではないというのがその理由です。

一方で住宅手当については、契約社員に支給しなくても不合理ではない（20条違反ではない）と判断しています。

住宅手当は従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものであり、契約社員は就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員は転居を伴う配転が予定されているため住宅に要する費用が高額となりうるというのがその理由です。

### 長澤運輸事件

「長澤運輸事件」は、定年後再雇用された嘱託社員が、定年前と同じ職務

## 長澤運輸事件の判決

賃金項目	正社員	嘱託乗務員	地裁	高裁	最高裁
基本給／基本賃金	・在籍給 (在籍1年目を8万9,100円とし、在籍1年につき800円を加算。ただし 在籍41年目の12万1,100円が上限) ・年齢給 (20歳を0円とし、1歳につき200円 を加算。ただし50歳の6,000円が上限)	月額 12万5,000円			
能率給／歩合給 (車種に応じた係数を月稼働額に乗じて算出)	<能率給> 3.10～4.60%	<歩合給> 7～12%			○
職務給 (車種に応じて)	7万6,952円～8万2,952円	なし	×	○	
精勤手当	月額5,000円	なし			×
住宅手当	月額1万円	なし			
家族手当	配偶者について月5,000円 子1人につき月5,000円(2人まで)	なし			○
役付手当	班長：月額3,000円 組長：月額1,500円	なし			
超勤／ 時間外手当	超勤手当あり	時間外手当あり (ただし精勤手当 が算定基礎に含ま れていない)			×
賞与	基本給の5ヵ月分	なし			○

○…不合理とは言えず20条違反ではない ×…不合理であり20条違反

内容にもかかわらず賃金が約2割減額されるのは労働契約法20条に違反するとして差額の支払い等を求めたものです。

一審の地裁判決では、嘱託社員側の主張を全面的に認め、賃金格差は20条に違反すると判断しました。

これに対して、高裁では嘱託社員側の請求をすべて棄却しています。地裁と高裁で真逆の判決となったため最高裁の判断が注目されていました。

### 定年後の再雇用者であることは考慮すべき事情

冒頭で、「不合理な格差」にあたるかどうかは、

- ①仕事内容や責任の程度
- ②配置転換の範囲
- ③その他の事情

を踏まえて判断されると説明しました。この事件では①と②は正社員と嘱

託社員でまったく同じです。

最高裁判決では、労働者の賃金は①と②により一義的に決まるものではなく、労使の交渉や使用者の経営判断などさまざまな事情を考慮して検討するものだとしています。その上で、定年後の再雇用者であることは、③の「その他の事情」として考慮すべき事情にあたると判断しました。

また、一審や二審のように全体的な賃金の額をみるのではなく、賃金項目ごとに1つひとつ20条違反を検討しているのが特徴的です。

たとえば、嘱託社員に「能率給」や「職務給」が支給されないことについては、労使の交渉を経て嘱託社員の基本賃金を増額したり、歩合給の率を有利に変更していることなどから、収入の安定に配慮しながら成果が賃金に反映されやすくなるよう工夫していると評価しています。また、労使交渉の結果、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開

始されるまでの間、2万円の調整給を支給していることなども考慮して不合理な格差ではないと判断しています。

なお、二審の高裁判決が採用した「同じような業種で同じような規模の会社が支払う再雇用後の給与水準であれば、不合理とは言えない」という理論を最高裁は採用しませんでした。

### 賃金項目1つ1つを判断

いずれの訴訟も、たとえ格差が20条違反であっても、正社員の労働条件が自動的に適用されて差額を請求できるわけではなく、損害賠償請求が認められるのみであるとしています。

また、いずれの訴訟も、賃金総額の比較だけでなく賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきという判断が示されており、その手当はどのような趣旨で支払われているのか、そこに正規と非正規で差を設ける意味はあるのかといったことが1つひとつ丁寧に見られています。

\* \* \* \* \*

労働契約法20条で不合理な格差が禁止されて以来さまざまな判決が出ていますが、どう解釈してどのような点に気をつければ良いのかわかりづらく混乱を招いていました。

今回の2つの最高裁判決によってこれがすべてクリアになったわけではありませんが、1つ明らかになったのは、賃金の項目ごとに「格差を設ける理由」を説明できるようにしておかなければならないのだという点です。この結果をもとに企業は非正規社員の賃金体系について見直しを進めていくべきでしょう。

また、今回の最高裁判決は、政府が進める「働き方改革」の柱の1つである「同一労働同一賃金」の議論にも影響を与える可能性があります。



TOPICS

## シニア層の勤務時間、 実態と希望にギャップ？

株式会社リクルートジョブズは5月、「シニア層の就業実態・意識調査2018（企業編と個人編）」の結果を公表しました。「企業編」では600社、「個人編」では60～74歳の6,000人の回答を集計しています。

### 8時間勤務が最多

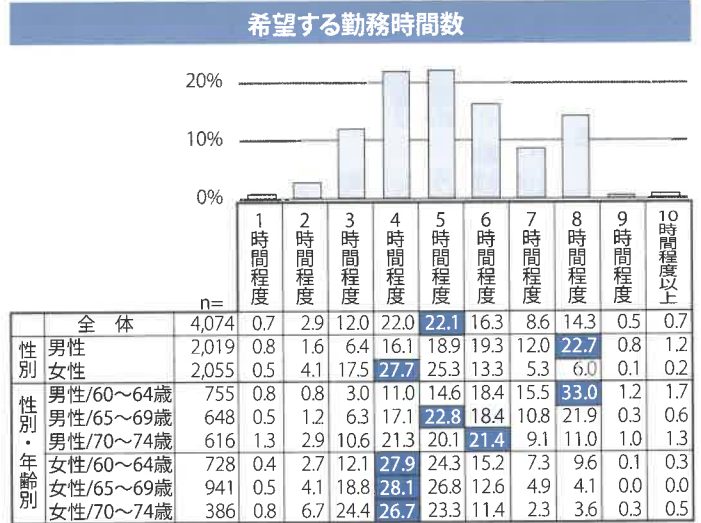
企業に現在雇用されているシニア層の従業員について、1日の平均的な勤務時間を聞くと、正社員とその他の雇用形態では「8時間程度」が5割以上となりました。パート・アルバイトでは、「8時間程度」が25.0%、「5時間程度」「6時間程度」がそれぞれ2割弱となりました。

5年以内に仕事探しをしたシニア層

の個人に対して、仕事探しで重視したことを聞くと、上位に上がったのは「勤務時間」56.5%、「勤務地」48.3%、「勤務日数」45.9%、「通勤時間」44.8%などで、無理なく働けることが重視されていると考えられます。

### 希望する勤務時間は？

今後の就労で希望する1日の勤務時間を聞くと「5時間程度」が最も多



く、次いで「4時間程度」となっています。

男性に限定してみると、60代前半では「8時間程度」が33.0%、60代後半では「5時間程度」が22.8%で最多となっています。

## 障害者の就職、9年連続増加。 精神障害者は大幅増

厚生労働省は5月25日、平成29年度の「障害者の職業紹介状況等」を公表しました。

\* \* \* \* \*

ハローワークを通じた障害者の就職件数は97,814件で、前年度比4.9%の増加となりました。就職件数は9年連続で増加しています。

就職率は48.4%で、対前年度差0.2ポイントの減少となっています。

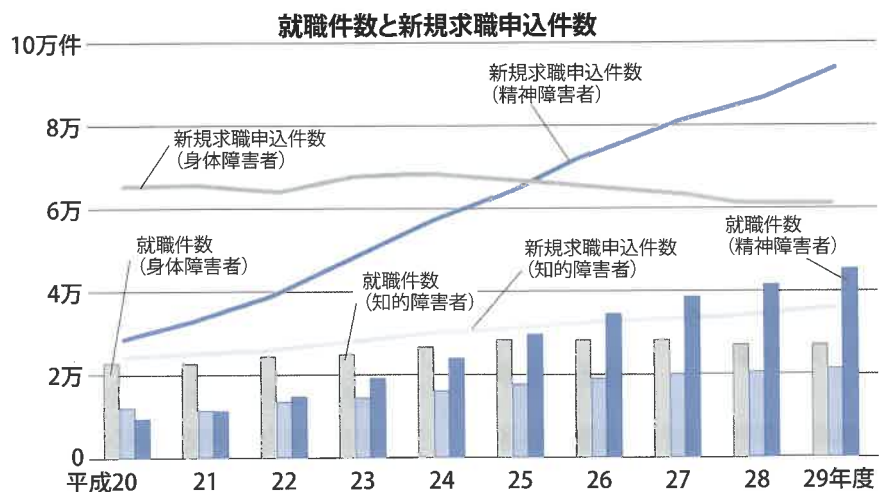
### 医療、福祉への就職が多い

産業別の就職件数は、多い順に「医療、福祉」(35,566件、構成比36.4%)、「製造業」(13,595件、同

13.9%)、「卸売業、小売業」(12,412件、同12.7%)、「サービス業」(10,288件、同10.5%)などとなっています。

### 精神障害者の就職が大幅増

障害の種類別に見ると、身体障害者の就職件数は減少傾向なのに対し、知的障害者、精神障害者は増加し続けています。特に精神障害者は毎年大幅に増加しています(グラフ参照)。



## TOPICS

## 日本と中国、社会保障協定に署名。 二重加入・掛け捨て防止へ

5月9日、日本と中国の間で社会保障協定に署名がおこなわれました。

### 社会保障協定とは

国際的な交流が活発化する中、企業から派遣されて海外で働くことや、将来を海外で生活しようとする人が年々増加しています。

海外で働く場合は、働いている国の社会保障制度に加入する必要があり、日本の社会保障制度の保険料と二重に負担しなければならない場合が生じています。

また、日本や海外の年金を受けとるためには、一定の期間その国の年金に加入しなければならない場合があるため、保険料の掛け捨てになってしまう

ことがあります。

このような二重加入や掛け捨てを防止するために二国間で結ばれるのが社会保障協定です。

協定国への派遣の期間が5年以内の場合は自国の年金制度のみに加入、5年を超える場合は就労先の年金制度のみに加入することになりますが、両国での年金制度の加入期間を通算して受給権を得ることができます。

### 協定発効までの動向に注目

現在日本は、中国を含め21カ国との間で社会保障協定を締結しています(表参照)。フィリピンとの社会保障協定は今年8月1日に発効したばかりです。

#### 協定が発効済の国

ドイツ イギリス  
韓国 アメリカ  
ベルギー フランス  
カナダ オーストラリア  
オランダ チェコ  
スペイン アイルランド  
ブラジル スイス  
ハンガリー インド  
ルクセンブルク フィリピン

#### 署名済(未発効)の国

イタリア  
スロバキア  
中国



中国との協定は、まだ署名をおこなっただけの段階で、今後両国の国会で承認されることにより発効します。

従業員を中国へ出向させている企業は、正式な協定発効に至るまで動向に注目していきましょう。

## お知らせ

# 算定基礎届により9月から社会保険料が変わります

### 標準報酬月額が新しく

社会保険に加入している事業所は毎年7月に算定基礎届を提出します。

9月からその結果が反映され、厚生年金および健康保険の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。

標準報酬月額とは各人の保険料を算出するために便宜的に設定された報酬のランクで、傷病手当金や出産手当金などの給付をおこなう際も、この標準報酬月額をベースに計算していきます。

新しい標準報酬月額は固定的賃金の変動などが無い限り今年の9月から

来年の8月まで適用されます。

### 厚生年金の保険料率は変わらず

厚生年金の保険料率は、平成16年から毎年0.354%ずつ引き上げられてきましたが、前回(平成29年9月)を最後に引き上げが終了し、以降は18.3%に固定されます。

そのため今回、厚生年金の保険料率は前年と変わりません。

\* \* \* \* \*

算定基礎届による標準報酬月額の変更は、9月(10月納付分)から適用

給与計算時には  
ご注意ください



#### 厚生年金の保険料率

前年と同じ **18.3%**

(労使で折半)

※ 厚生年金基金、私学共済等の保険料率は異なります。

されます。給与計算時にはご注意ください。



# 残業は最長月 100 時間未満。 違反には罰則！

6月29日に成立した「働き方改革関連法案」について、主な改正事項を確認していきましょう。今回は、「時間外労働の上限規制」について見ていきます。

## 時間外労働の上限規制の見直し

これまでの時間外・休日労働は、法律で手続きが定められているものの、何時間まで働かせることができるかという上限の基準は厚生労働省の告示（法律ではありません）であったため、強制力はありませんでした。また、臨時的に更に延長して働かせることも定めることができたため、実質的に青天井だといわれていました。

そこで、現行の時間外労働の限度基準を告示から法律に格上げし、臨時的な特別な事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることでできない上限が設定されました。さらに、罰則による強制力が与えられることになりました。

なお、この改正が実施されるのは、来年（平成31年）4月1日ですが、中小企業\*は1年猶予され平成32年

4月1日からです。労使協定について実施日前の期間が含まれる場合は従前の法律が適用されます。また「新技術等の研究開発業務」など一定の適用除外が設けられています。

## 時間外・休日労働の手続き

法定労働時間（1日8時間、週40時間）・法定休日（毎週1日）を超えて労働者を働かせるためには、使用者は、労働者と書面による協定（通称「サブプロク協定」）を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。この基本的な手続きに変わりはありません。

ただし、労使協定の対象期間は1年に限るものとされ、時間外労働の限度時間については、「1日」「1カ月」「1年」（これまでは、「1日」「1日を超え3カ月以内」「1年」）について定めることになりました。

なお、協定で定める限度時間については、不必要な長時間を定めないように事業場の業務量などを考慮して決めるよう明記されました。

## 協定の限度時間

協定で定める限度時間は、原則的な上限と、臨時的な場合の上限の二段階で規制されます。

まず、原則的な毎月の限度時間は、「1カ月45時間」「1年360時間」（対

象期間が3カ月を超える1年単位の変形労働時間制を適用する場合は、「1カ月42時間」「1年320時間」）です。この時間数は変わっていません。

次に、臨時的に特別な事情がある場合、通常月の限度時間を超えてさらに延長する時間数を協定することができます（いわゆる「特別条項」）。これまでは、ここに上限時間がありませんでした。改正により定められた限度は、休日労働の時間とあわせ1カ月あたり100時間未満、1年について720時間（休日労働含まず）を超えない範囲です。この「臨時的な限度」を適用する回数もこれまでどおり1年について6カ月以内です（図1参照）。

## 実労働としての限度

もう一つ、新たに設けられた基準があります。協定で定められた時間内であっても、実際の労働時間が次の時間を超えてはならないものとされました。①②は休日労働の時間を含みます。

図2：実労働の限度時間

- ① 1カ月 100時間未満
- ② 直近2～6カ月平均 80時間以内

※この他、坑内労働その他厚生労働省令で定める有害な業務は1日2時間以内

※中小企業

	資本金または出資金	常時使用労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業		100人以下
卸売業	1億円以下	300人以下
その他	3億円以下	

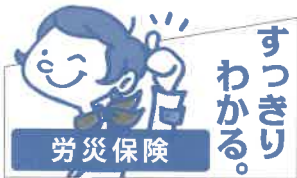
図1：協定の限度時間

臨時特別な場合	100時間未満※	720時間以内
原則	45時間以内 (42時間以内)	360時間以内 (320時間以内)
	1カ月	1年

※休日労働時間含む ( )は一定の1年変形

②は2カ月～6カ月、いずれを平均しても80時間以内でなければならないというもので、実務的には非常に管理が難しくなります。忙しい時期でも80時間までと考え、それでもどうにもならない場合のみ100時間までと捉えておくべきでしょう。





## 通勤災害と業務災害、何がちがうの？

**Q** 社員が出張の帰りにケガをしました。帰宅途中だから通勤災害で労災の申請をしようとしたところ、業務災害だと指摘されました。どちらも給付は同じようだし、どちらでもよいのでは？ 通勤災害と業務災害で何がちがうのでしょうか。

**A** 出張中は帰宅途中でも業務災害となります。労災給付の内容は同じですが、給付以外のところで重要なちがいがいくつかあるので、どちらでもよいということはありません。

\* \* \* \* \*

職場から帰宅途中のケガは通勤災害ですが、出張の場合は家を出てから家に帰るまですべて業務災害扱いになります。このように、通勤災害か業務災害かの判断がまぎらわしいケースが時々あります。

確かにどちらも給付は同じですが、厳格に区別することに意味がないように感じてしまいがちですが、実は重要なちがいがあります。

### 根本的なちがいは

根本的なちがいは、会社に補償義務があるかどうかという点です。

労働基準法では、労働者が業務上ケガをしたり病気にかかったときは、使用者が治療費の負担や休業中の収入補償などをしなければならないとしています。

これらは、場合によっては使用者が支払いきれないほど高額になるため、労災保険という制度が作られ、本来は

事業主がおこなうべき補償を労災保険からの給付によりおこなうことになっているのです。

一方で、通勤途中のケガや病気は使用者が補償しなければならないものではありません。通勤災害における労災給付は、労働基準法の補償義務にもとづくものではなく、労働者本人や家族の生活の安定のために労災保険独自の制度としておこなわれるものです。

そのため、労災給付の名称にもちがいが設けられています。業務災害は「〇〇補償給付」となっているのに対し、通勤災害は単に「〇〇給付」という名称になっています。

### 給付内容はほぼ同じ

名称はちがうものの、通勤災害と業務災害の給付は同じです。

強いて言えば、通勤災害の場合は、療養の給付（病院等での治療）を受けられる際に「一部負担金」といって、労働者から初回のみ200円が徴収されることになっています。

わずかな金額ですし、支払うのではなく休業給付（療養のために休んでいる間の賃金補償）から控除されるため、休業給付をもらわない人は負担しなくてもよいことになっています。

### 休業3日目までの扱いが異なる

このように給付の内容はほぼ同じなのですが、業務災害と通勤災害では給付以外の部分で、労働者に大きな影響を及ぼすちがいが2つあります。

1つ目は休業3日間の補償です。療養のために仕事を4日以上休む場合、労災保険から休業（補償）給付が支給

通勤災害	業務災害
200円の一部負担金	休業3日間の補償義務
	解雇制限
	死傷病報告
	メリット制度

されます。これは休業4日目からしか支給されません。

業務災害の場合は、労災保険から給付が出ない3日間について事業主から労働者に平均賃金の60%を支払う義務があります。

一方、通勤災害の場合は事業主に責任がないので、これを支払う必要はありません。

### 休業中は解雇できない！？

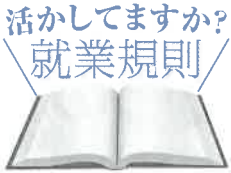
もう1つ大きなちがいは、解雇制限です。労働基準法では、労働者が業務上のケガや病気で休業している期間とその後30日間は解雇を禁止しています。

業務災害によって仕事を休んでいる期間はこの解雇制限の対象になりますが、通勤災害の場合は解雇制限の対象になりません。

### 事業主には他にも影響が

このほか、労働者には影響がありませんが、業務災害によって休業する労働者が出た場合は「死傷病報告」を労働基準監督署に提出する義務があります。通勤災害の場合は必要ありません。

また、メリット制の適用対象となっている一定規模以上の事業所の場合、一定の労災給付が多いほど保険料が高くなりますが、カウントされるのは業務災害のみで、通勤災害は対象外です。



# 同意がなければ不利益変更できない？

企業は経営環境の変化により労働条件の変更を余儀なくされることがあります。特に、労働者にとって不利益となる変更（「不利益変更」といいます）をおこなうときは、細心の注意が必要です。

## 労働者の同意が得られない時は

労働条件の不利益変更は、労働者の同意を得るのが大原則です。就業規則の変更によって労働条件を変更する場合も同意を得るのが原則ですが、一人でも同意しない労働者がいれば不利益変更はできないのかというと、そうではありません。

これについては、労働契約法 10 条に定めがあります。ここでは、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合、就業規則の変更が「合理的なもの」であり、変更後の内容を「周知」しているのであれば、同意がなくても不利益変更が許されるとして

います\*。

※この他、労働組合がある企業では、労働協約によって、その組合員の労働条件を変更することができます。

## 合理的かどうかの判断要素

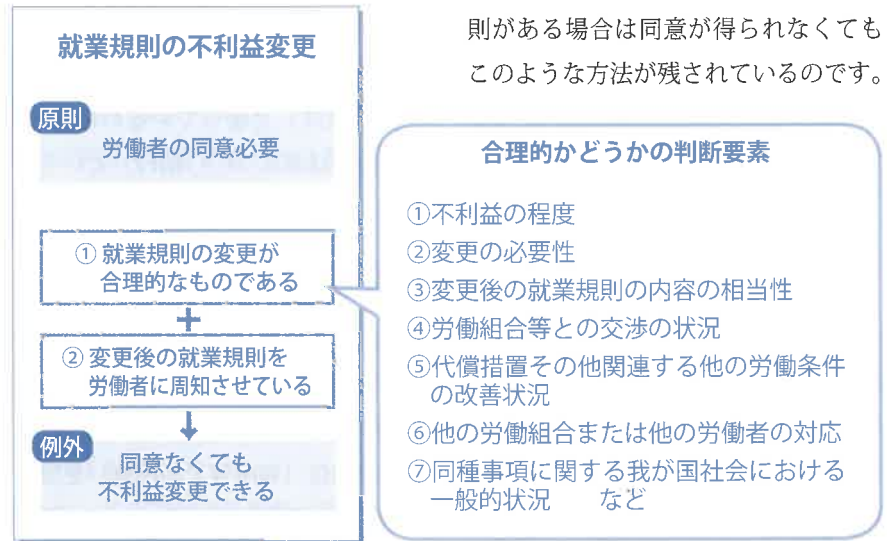
では、合理的か否かはどのように判断すればよいのでしょうか。労働契約法や過去の裁判例では、合理性の判断要素として右下のようなものをあげて

います。

同意しない社員がいた場合、訴訟などのリスクは残ることになりますが、これらの要素をできるだけたくさん揃えておくほど、裁判所が「合理的」と判断する可能性が高まるのです。

\* \* \* \* \*

就業規則がない場合は、労働者の同意なく労働条件の不利益変更をおこなうことはできません。しかし、就業規則がある場合は同意が得られなくてもこのような方法が残されているのです。



## 労務ひとこと

厚生労働省は、平成 29 年に実施した外国人技能実習制度の実習実施者に対する監督指導結果を公表しました。

外国人技能実習制度は、外国人が企業などでの実習を通して技術を習得し、母国の経済発展を担う人材になるよう育成することを目的としています。

しかし、実習の現場では、労使協定を超えた残業、割増賃金の不払

い、危険や健康障害を防止する措置の未実施などの法令違反が依然として存在します。

公表された結果によると、監督

## 外国人技能実習で監督指導、7割で法令違反

指導を実施した 5,966 事業場のうち 70.8%にあたる 4,226 事業場で労働基準関係法令違反が明らかになりました。主な違反事項は「労働時間」「安

全基準」「割増賃金の支払い」などです。

公表された事例では、二重に労働時間の管理簿を作成して 18 時以降の時間外労働を隠蔽するケースや、実習生が作業中に転落事故を起こしたにもかかわらず、元請事業者から指導を受けることを恐れて、自宅でケガをしたことにするよう強要していたケースなどがありました。

これらのうち 34 件を、重大・悪質な違反として送検しています。