

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 眞

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・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|--|---|---------------------------------------|
| 1 | いよいよ働き方改革関連法が施行!
実務上の疑問点を通達で回答 | 5 | 法改正予定一覧 |
| 2 | 特集 正規と非正規の不合理な待遇格差とは?
同一労働同一賃金ガイドラインで具体例示す | 6 | すっきりわかる。健康保険
手術のため入院 「限度額適用認定証」とは? |
| 4 | TOPICS
●増えるテレワーク導入企業。業種ごとの事例を紹介 | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
介護のための短時間勤務制度は必要? |
| | お知らせ
2019年度の
健康保険、介護保険、雇用保険料率 | 8 | できるかな? 外国人雇用
外国人雇用状況の届出を忘れずに |
| | | 8 | 労務ひとこと
外国人労働者の受け入れ
拡大に向けて対策を強化 |

いよいよ働き方改革関連法が施行! 実務上の疑問点を通達で回答

働き方改革関連法の主要部分が、いよいよ4月から施行されます。これまで改正法への対応を進めてこられたことと思いますが、実際に運用を始める段階になると、細かい点でどう解釈すべきか迷うことがあるでしょう。

厚生労働省は昨年12月28日に、働き方改革関連法のうち労働基準法と労働安全衛生法について、詳細な点の解釈をQ&A形式で示した通達を出しています。実務上疑問が生じやすいポイントが取り上げられているので、目を通し、いま一度確認していただきたいところです。

「わかりやすい解説」パンフレットも

働き方改革関連法については、改正

点が非常に多く、理解が難しい点もあります。厚生労働省では、次の3つの改正点について「わかりやすい解説」というパンフレットを発行しています。

- ・時間外労働の上限規制
- ・年5日の年次有給休暇の確実な取得
- ・フレックスタイム制

改正点の基本的な説明から実務対応、規定例、よくある質問への回答まで網羅的に解説されています。

解釈をQ&A形式で示した通達、「わかりやすい解説」のいずれも厚生労働省のホームページからPDFでダウンロードすることができます。

(通達より抜粋)

Q 年休の時季指定は半日単位や時間単位でできる?

A 労働者の意見を聞いた際に半日単位の取得の希望があった場合は半日単位で指定しても差し支えない。この場合半日分を0.5日として取り扱うこと。時季指定を時間単位年休でおこなうことは認められない。

働き方改革関連法 2019年4月からスタートするもの

- ・残業時間の上限規制(中小企業は1年猶予)
- ・使用者による年5日分の年休の時季指定義務
- ・勤務間インターバル制度(努力義務)
- ・高度プロフェッショナル制度
- ・フレックスタイム制の見直し
- ・すべての労働者の労働時間把握義務
- ・残業月80時間超の労働者への通知義務 など

特集 正規と非正規の不合理な待遇格差とは？

同一労働同一賃金ガイドラインで具体例示す

昨年12月28日に「同一労働同一賃金ガイドライン」*が公表されました。働き方改革関連法によって2020年4月(中小企業は2021年4月)より同一労働同一賃金に関する法律が改正され、正規と非正規の間の不合理な待遇格差の禁止ルールが強化されます。ガイドラインではどのような格差が不合理なのか、原則となる考え方と具体例を示しています。これにより、トラブルに発展しうる待遇格差がある程度予見できると言えます。

*正しくは「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」

ガイドラインの対象となるのは

今回の改正により、どのような待遇差が不合理に当たるのかを明確にするため、このガイドラインが策定されました。対象となるのは、次の労働者です。

- ・短時間労働者
- ・有期雇用労働者
- ・派遣労働者

これらの労働者と通常の労働者(いわゆる正社員。以下「正社員」といいます)との不合理な待遇格差を問題にしています。

※ただし、雇用関係が終了するまでの全期間において職務内容および配置変更の範囲が正社員と同じであると見込まれる短時間・有期雇用労働者については差別的な取り扱いをしてはならない(つまり正社員と同じ待遇でなければならない)とパート有期労働法で定められています。

それでは、どのような待遇格差が不合理とされるのか、原則となる考え方と具体例を見ていきましょう。ここでは短時間労働者と有期契約労働者に関する部分について抜粋して紹介します。

判断のプロセス

待遇格差を比較するときは、給与の総額を比較するのではなく個々の待遇ごとに見ていきます。そしてその待遇の性質・目的に照らして適切な考慮要

素を抜き出し、その考慮要素が同じであれば待遇も同じであるべきという考え方です。

基本給の格差

まず基本給については、次の3パターンに分類して考え方と具体例を示しています。

- ①能力または職業経験に応じた基本給
- ②業績または成果に応じた基本給
- ③勤続年数に応じた基本給

たとえば基本給(または基本給の一部)を「②業績または成果」に応じて設定している場合については次のように記載されています。

【原則となる考え方】

正社員と業績または成果が同じであれば、正社員と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績または成果に一定のちがいがあある場合は、そのちがいに応じた基本給を支給しなければならない。



問題とならない例

所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者Aさんに対し、その販売実績が正社員に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分を支

給している。



問題となる例

正社員が販売目標を達成した場合におこなっている支給を、短時間労働者Aさんについて正社員と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合にはおこなっていない。

⇒補足説明：勤務時間の長さが異なるのに支給の判断基準となる販売目標が同一であるのはフェアではないという意味です。

賞与の格差

【原則となる考え方】

会社の業績等への貢献に応じて支給する賞与について、正社員と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、正社員と同一の賞与を支給しなければならない。

また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。



問題とならない例

正社員Bさんは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、正社員Cさんや、有期雇用労働者Aさんは、生産効率および品質の目標値に対する責任を負っておらず、その目標値を達成していない場合にも、待遇上

の不利益を課されていない。Bさんに対しては、賞与を支給しているが、CさんやAさんに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。



問題となる例

会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給している会社において、正社員には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

役職手当

【原則となる考え方】

正社員と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、正社員と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。



問題とならない例

正社員Bさんの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者Aさんに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者には正社員の半分の役職手当）を支給している。

その他の手当

ガイドラインでは以下のような手当についても記載しています。

特殊作業手当、精皆勤手当、時間外・深夜労働手当、通勤手当、地域手当など

各種手当については考慮要素がわかりやすいことから、基本的に「同一の支給」を求めるものが多くなっています。

たとえば精皆勤手当は次の通りです。

待遇		考慮要素
基本給	①職能給	職業経験または能力
	②業績給・成果給	業績または成果
	③勤続給	勤続年数
勤続による能力の向上に応じた昇給		勤続による能力の向上
業績等への貢献に応じた賞与		業績等への貢献
手当	役職手当	役職の内容
	特殊作業手当	業務の危険度または作業環境
	特殊勤務手当	勤務形態
	精皆勤手当	業務の内容
	時間外・深夜・休日労働手当	無し（原則同一）
	通勤手当・出張旅費	無し（原則同一）
	地域手当	勤務地域
福利厚生	健康診断に伴う勤務免除・有給保障	無し（原則同一）
	慶弔休暇	無し（原則同一）

※ 網掛けの項目は特に注意。自社の待遇をチェックしてみましょう。

【原則となる考え方】

正社員と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、正社員と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。



問題とならない例

考課上、欠勤についてマイナス査定をおこない、かつ、そのことを待遇に反映する正社員Bさんには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定をおこなっていない有期雇用労働者Aさんには、マイナス査定をおこなっていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

その他、慶弔休暇や病気休職など福利厚生についても例示があります。紙面の都合上すべてを紹介することはできませんが、ぜひ確認しておいてほしいところです。

決定基準・ルールが そもそもちがう場合

ガイドラインでは「能力または職業経験に応じて支給する場合」や「業績

等への貢献に応じて支給する場合」など支給基準が同じという前提で書かれていますが、正規と非正規で待遇の決定基準・ルールがそもそもちがうから待遇に格差が出ているという場合もあるでしょう。たとえば「正社員は能力に応じて支給するがパートタイマーは勤続年数に応じて支給する」といったケースです。こういうケースについてガイドラインでは「将来の役割期待が異なるから決定基準・ルールが異なる」という抽象的な説明では足りないとしています。決定基準・ルールの相違自体も、その待遇の性質や目的に照らして不合理な相違とならないよう注意しなければなりません。

正社員の待遇を引き下げるのは？

こうした待遇格差の解消は非正規労働者の待遇改善が目的です。しかし、格差解消のために正社員の待遇を非正規の待遇まで引き下げようとする企業もあります。ガイドラインではこれについて労使で合意なくおこなうことは「望ましい対応とはいえない」と指摘しています。

増えるテレワーク導入企業。効率アップで好循環 業種ごとの事例を紹介

【建設業】

東京オリンピック開催を控え、通勤混雑緩和の手段としてテレワークが再び注目されています。テレワークとは、ITを活用して時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のことで、移動しながら働くモバイル勤務や自宅で働く在宅勤務などがあります。企業にとってはコスト削減や生産性向上、人材確保の面で大きなメリットがあるほか、災害時など社員が通勤できない状況になっても事業を継続する手段となります。

近年はクラウドを利用した安価なITツールやサービスが普及してきたこともあり、テレワークの導入企業が増えました。

こうした中、東京都が昨年末「テレワーク業界別ハンドブック」を公開しました。「建設業」、「製造業」及び「卸売業・小売業」の3つの業界について、企業事例をもとに各業界の特性に沿ったテレワーク活用法を紹介しています。ハンドブックから企業事例を一部ご紹介しましょう。

移動を減らしてコスト削減に成功

【建設業】

各現場のオフィスをサテライトオフィスとして活用できるようにしました。自分の現場でなくても自宅の近くのサテライトオフィスで仕事をおこなうことで移動時間が驚くほど短くなります。移動時間・距離の長さは建設業界の大きな課題の1つです。

車を使う時間が減れば、ガソリン代も少なくなります。事故の不安も車の老朽化も防げ、保険料が下がる。リース会社に値下げの交渉がしやすくなるなどさまざまな相乗効果も生まれます(右表参照)。

深刻な労働者不足と高齢化が大きな課題で、このまま何もしなかったら若者をはじめ誰にも選んでもらえない会社になってしまうという危機感があり、テレワークを導入することにしました。

単にシステムや制度を導入しても誰も使わないため、ITスキルが向上するように講習等でしっかりとサポートし、テレワークを浸透させました。

テレワークが浸透すると業務効率が上がりに余裕が出てくるので、当社では資格取得の勉強会を開催して社員の一級施工管理技士等の資格取得をサポートしました。

社員の資格取得が増えると仕事に対するスキルとモチベーションが上がり、生産性も向上。さらに入札条件の資格をもっている社員が多いと、その分入札数も増えるので大型案件の受注がしやすくなります。

業績は10年前にくらべ約2倍になり、それを社員に還元するという好循環要因のひとつとなりました。テレワークは組織を強くするための経営戦略。テレワークを導入したことで職場環境が改善し、女性社員の人数も増えました。

最初是否定的なムードだったのが…

【卸売業・小売業】

最初は「テレワークなどできるわけがない」「うちの部署は忙しくてテレワークする暇がない」「生産性が上がったら、会社はまた仕事を増やすのでは？」と懐疑的な意見も多くありました。

そこで一度トライアルという形式を提案し、何とか実施にこぎつけました。営業・技術職・管理職・一般職から特に忙しい社員を6名選び、2ヵ月間の在宅勤務を試行してもらいました。

その結果、意外なことに否定的な意見がなかったのです。「社内なら20時までかかると想定していた業務が15時には終わった」とか「電話がかかってこないので集中力が上がり生産性が向上した」という声があり、手ごたえを感じました。

トライアルを経てテレワーク制度を正式導入。毎年5月と11月を「テレワーク月間」とし、大々的な社内広報をしたことで利用者が爆発的に広まってきました。

時間意識が変わり残業削減に成功

【製造業】

テレワーク制度だけでなく、スーパーフレックスタイム制度や時間単位年休制度も同時に導入しました。一番の効果は各自の時間に対する意識が変わったことです。営業の場合、外回りをどういふルートで行けば時間を節約できるか熟考する等、一人ひとりの時間意識が変わってきました。本当に必要な活動は何なのかを各自が考えることにより、残業も着実に減ってきています。

* * * * *

ハンドブックでは、テレワーク導入ポイントとして労務管理やセキュリティといった課題への対応法も解説しています。

TOKYO はたらくネット
テレワーク業界別ハンドブック
「TELEWORK 活用ヒント」より

■テレワーク導入によるコスト削減効果

	2008年度	2011年度	2016年度
ガソリン使用量	34,000ℓ	28,000ℓ	28,254ℓ
本社電力使用量	32,000kwh	27,000kwh	23,929kwh
労働時間平均	2,100時間	1,900時間	1,800時間

※2008年度より社員が9人増えたにも関わらず、いずれも大きく減少

お知らせ

2019年度の健康保険、介護保険、雇用保険料率

雇用保険料率は据え置き

厚生労働省は2019年度の雇用保険料率を下表のとおり決定しました。2018年度の料率を据え置く形となっています。

2019年度の雇用保険料率

事業の種類	率（うち労働者負担）
一般の事業	9/1000（3/1000）
農林水産・清酒製造の事業	11/1000（4/1000）
建設の事業	12/1000（4/1000）

介護保険料率は引き上げ

協会けんぽでは、2019年度の健康保険料率を右のように変更すること

を決定しました。全国平均は10.0%で前年と同じですが、都道府県ごとの保険料率は前年と変わっているためご確認ください。

40歳から64歳までの被保険者が負担する介護保険料については、1.57%⇒1.73%に引き上げられました。新しい健康保険料率と介護保険料率は、3月分（4月納付分）から適用されます。

子ども子育て拠出金

このほか、子ども子育て拠出金も、4月分（5月納付分）より0.29%⇒0.34%に変更の見通しです。

2019年度の健康保険料率

北海道	10.31%	滋賀県	9.87%
青森県	9.87%	京都府	10.03%
岩手県	9.80%	大阪府	10.19%
宮城県	10.10%	兵庫県	10.14%
秋田県	10.14%	奈良県	10.07%
山形県	10.03%	和歌山県	10.15%
福島県	9.74%	鳥取県	10.00%
茨城県	9.84%	島根県	10.13%
栃木県	9.92%	岡山県	10.22%
群馬県	9.84%	広島県	10.00%
埼玉県	9.79%	山口県	10.21%
千葉県	9.81%	徳島県	10.30%
東京都	9.90%	香川県	10.31%
神奈川県	9.91%	愛媛県	10.02%
新潟県	9.63%	高知県	10.21%
富山県	9.71%	福岡県	10.24%
石川県	9.99%	佐賀県	10.75%
福井県	9.88%	長崎県	10.24%
山梨県	9.90%	熊本県	10.18%
長野県	9.69%	大分県	10.21%
岐阜県	9.86%	宮崎県	10.02%
静岡県	9.75%	鹿児島県	10.16%
愛知県	9.90%	沖縄県	9.95%
三重県	9.90%		

法改正予定一覧

今後の法改正予定は右のとおりです。

いよいよ今年4月より、働き方改革関連法の大部分が一斉に施行されます。特に「残業時間の上限規制」は罰則も設けられ、大きなインパクトがあります。中小企業は1年遅れで施行されますが、長時間労働は簡単になくせるものではありません。早急に取り組むべきでしょう。

年休の時季指定義務は企業規模にかかわらず今年4月から一斉にスタートします。年5日の年休を確実に取得させるための仕組みは整っていますか？

■今年の変更予定

今年4月	働き方改革関連法	<ul style="list-style-type: none"> ・残業時間の上限規制（大企業のみ） ・使用者による年5日分の年休の時季指定義務 ・勤務間インターバル制度（努力義務） ・高度プロフェッショナル制度 ・フレックスタイム制の見直し ・すべての労働者の労働時間把握義務 ・残業月80時間超の労働者への通知義務 など
今年4月	入国管理法	外国人の受け入れ拡大。一部の業種で新たな在留資格

■来年以降の変更予定

2020.4月	働き方改革関連法	<ul style="list-style-type: none"> ・残業時間の上限規制（中小企業） ・同一労働同一賃金（大企業のみ）
2020.4月	健康増進法	オフィス、大型飲食店などは原則屋内禁煙（喫煙専用室のみ可）
2020.4月	労働保険徴収法	64歳以上の被保険者について雇用保険料の免除措置を廃止
2021.4月	働き方改革関連法	・同一労働同一賃金（中小企業）
2023.4月	働き方改革関連法	・月60時間超の割増賃金率を25⇒50%に引き上げ（中小企業）



手術のため入院 「限度額適用認定証」とは？

Q 社員が手術を受け医療費が高額になる予定です。高額な医療費負担があるときは、後で戻ってくる仕組みがあったと思いますが、病院からは「限度額適用認定証」をもって来るように言われました。これは何ですか？

A 1カ月に医療機関に支払った額が高額になり一定の金額を超えた場合、その超えた額について払い戻しを受ける仕組みが「高額療養費」制度です。

この制度により、手術や複数の病気を治療しているなど医療費の高額な人の自己負担額を一定額までに抑える仕組みになっています。

ただし、手術などあらかじめ高額な医療費がかかる予定がある場合、加入する健康保険に「限度額適用認定証」*

を請求し、これを医療機関に提出することで、自己負担額が限度額を超えないようにすることができます。

つまり、限度額を超える費用について、医療機関が本人ではなく健康保険に直接請求することで「高額療養費」の手続きを省略することができるようになっています。

最近では、こちらの制度がよく使われていますが、ケースによって別途、「高額療養費」の請求が必要な場合もありますので、確認しておきましょう。

*「限度額適用認定証」の有効期間は、申請書を受け付けた月の1日から最長1年間です。

限度額はどれくらい

高額療養費の対象となる限度額は、被保険者の年齢（70歳以上かどうか）と所得状況等によって異なります。具

体的には、70歳未満の人は表1、70歳以上の人は表2のとおりです。

＜例＞ 50歳 標準報酬月額 40万円
医療費 100万円⇒自己負担額 30万円
限度額 80,100 + (100万 - 267,000) × 1% = 87,430円

なお、窓口負担分のうち入院時の食事代や差額ベッドなど一部の費用は「高額療養費」の対象にならないものもあります。

また、直近12カ月に高額療養費の対象となる月が4回以上ある場合、「多数回該当」といって、自己負担限度額が軽減される仕組みもあります。

この自己負担限度額は、世代間公平が図られるよう見直しがおこなわれていて、70歳以上の人について昨年8月診療分からは限度額が引き上げられています。

こんな場合は高額療養費も

「高額療養費」は、同じ月であれば、別の医療機関などでの負担額や他の扶養家族の負担額を合算することができます。合算できるのは、70歳未満の人は21,000円以上のもので、70歳以上の人は自己負担額のすべてです。

「限度額適用認定証」を提出している医療機関では、別の医療機関での負担額等は考慮しないため、合算対象の自己負担が複数ある場合、別途、高額療養費を請求する必要があります。

また、介護保険制度の自己負担がある場合、世帯内の同一の医療保険の加入者の方について、「高額介護合算療養費」といって、更に一定額の支給を受けることができることがあります。

表1 〈70歳未満の方の上限額〉

「標報」とは標準報酬月額のこと。

適用区分	ひと月の上限額(世帯ごと)
ア 年収約1,160万円～ 標報83万円以上	252,600円 + (医療費総額 - 842,000円) × 1%
イ 年収約770万円～約1,160万円 標報53万～79万円	167,400円 + (医療費総額 - 558,000円) × 1%
ウ 年収約370万円～約770万円 標報28万～50万円	80,100円 + (医療費総額 - 267,000円) × 1%
エ ～年収約370万円 標報26万円以下	57,600円
オ 住民税非課税者等	35,400円

表2 〈70歳以上の方の上限額〉

適用区分	外来(個人ごと)	ひと月の上限額(世帯ごと)
	① 現役並み	
年収約1,160万円～ 標報83万円以上	252,600円 + (医療費総額 - 842,000円) × 1%	
年収約770万円～約1,160万円 標報53万円以上	167,400円 + (医療費総額 - 558,000円) × 1%	
年収約370万円～約770万円 標報28万円以上	80,100円 + (医療費総額 - 267,000円) × 1%	
② 一般		
年収156万円～約370万円 標報26万円以下 ①③以外	18,000円 [年14万4千円]	57,600円
③ 住民税非課税等	II 住民税非課税世帯	24,600円
	I 住民税非課税世帯 (年金収入80万円以下など)	8,000円



介護のための 短時間勤務制度は必要？

Q 介護のため短時間勤務をしたいという社員がいます。当社は少人数のため就業規則がなく、短時間勤務制度は設けていません。それでも短時間勤務を認めなければならないでしょうか？どれくらいの期間認める必要がありますか？

A 法律で認められた労働者の権利ですから、就業規則の有無は関係ありません。ただ、短時間勤務のほかフレックスタイム制など4つの措置から選べるので、必ず短時間勤務を導入しなければならないわけではありません。期間は「3年以上」です。

4つの措置から会社が選べる

育児介護休業法では、「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」として右上の表のように4つの措置の中から少なくとも1つを実施しなければならないとしています。これは労働者が好きなものを選べるのではなく、会社がどの制度を導入するか決めることができるというものです。

育児の場合は短時間勤務制度は必須であるのに対し、介護の場合はこのように選択制となっています。そのため、会社として短時間勤務ではなく介護のための時差出勤制度を導入するということでも法律上は問題ありません。

ただ、労働者からのニーズが高いのはやはり短時間勤務制度でしょう。短時間勤務であれば、デイサービスを利用して介護をしながら仕事を続けられるという人も多いのです。介護離職を防ぐという観点から、短時間勤務制度はぜひ導入しておきたいところです。

介護のための所定労働時間の短縮等の措置

選択肢	①所定労働時間の短縮措置(短時間勤務) ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ(時差出勤) ④労働者が利用する介護サービス費用の助成またはそれに準じる制度
期間	利用開始から3年以上
回数	2回以上

<選択肢>

- ◆1日の所定労働時間を短縮
- ◆週または月の所定労働時間を短縮
- ◆週または月の所定労働日数を短縮
- ◆労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

日数を減らす制度でも OK

介護のために短時間勤務制度を導入する場合、右上のような選択肢が認められています。

「週3日勤務」などでもかまいませんし、労働者が「月曜と水曜は4時に終わらせてほしい」などと請求してきた場合にそれを認めるような制度でもよいでしょう。なお、1日の所定労働時間を短縮する場合は、6時間以下の勤務とするのが望ましいとされています。

短時間勤務の期間は？

これらの措置は「3年間」以上利用できるようにしなければなりません。以前は介護休業とあわせて「93日」までとされていましたが、平成29年の改正により大幅に拡充されました。介護休業とは別に3年以上です。

利用回数も「2回」以上認めることとされています。これは3年間を2回(つまり6年)という意味ではありません。利用開始から3年の間において2回の利用を認める形でかまいません。3年間続けて利用して1回で終わる場合もあるでしょう(図参照)。

パートタイマーも利用させる？

これらの措置の対象となる労働者は



要介護状態にある対象家族を介護する労働者ですが、日雇いの労働者は除かれます。また、労使協定を締結して次の人を除外することも可能です。

- ・勤続1年未満の者
- ・週の所定労働日数が2日以下の者

パートタイマーは除外してよいとはなっていませんが、行政通達で「所定労働時間が1日6時間以下の人には適用する必要はない」とされています。

期間中の賃金や賞与は？

短時間勤務の利用期間中、勤務しなかった時間分の賃金を減額するのは問題ありません。ただしそれ以上に減額するのは不利益な取り扱いとして禁じられています。賞与についても勤務時間に応じて減額する程度であれば問題ありませんが、「短時間勤務だから賞与は無し」といった取り扱いはできません。



外国人雇用状況の届出を忘れずに

外国人を雇用する事業主にとって、大切な届出を確認しておきましょう。外国人の雇い入れと離職の際、「氏名」「国籍」「生年月日」「性別」「在留資格」「在留期限」などをハローワークに届け出ることが義務付けられています。

これは、届出を義務付けることで事業主に外国人の在留資格などを確実に確認させ、不法就労を防止することなどが目的です。

全ての外国人が対象？

届出の対象になるのは、日本の国籍を持たない人ですが、在留資格が「外交」「公用」の人は対象外です。また、「特別永住者（在日韓国人等）」も届出の必要はありません。

たとえ短期のアルバイトでも、この届出は必要です。届出を怠ると、30万円以下の罰金の対象となることも定められていますから、忘れないように注意しましょう。

しかし、ちょっとしたアルバイトをお願いする人も含め、全員に住民票などを見せてもらい国籍を確認するのは負担です。そのため氏名や見た目、話し方などから外国人と分からなかった人については、届出を怠った法律違反を問われないことになっています。

どのように届け出るか

届出の方法は、雇用保険の被保険者になるかならないかで2つに分かれています。

雇用保険の被保険者になる場合、雇用保険の「資格取得届」「資格喪失届」に記入欄があるので、国籍等を記載して雇用保険の手続きと外国人雇用状況の手続きが同時に処理されます。

雇用保険の被保険者にならない場合とは、例えば「留学」資格で入国し、資格外活動の許可を得ている人などで

<外国人雇用状況届出書>

(日本工業規格 A列4)

様式第3号(第10条関係) (表用)

雇 入 れ
離 職 に係る外国人雇用状況届出書
平成19年10月1日時点で
現に雇い入れている者

①外国人の氏名 (ローマ字)	姓	名	ミドルネーム	
②①の者の在留資格	③①の者の在留期間 (期限) (西暦)		年 月 日	まで
④①の者の生年月日 (西暦)	年 月 日	⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女	
⑥①の者の国籍・地域	⑦①の者の資格外 活動許可の有無		1 有 ・ 2 無	
雇入れ年月日 (西暦)	年 月 日	雇離年月日 (西暦)	年 月 日	年 月 日
	年 月 日		年 月 日	年 月 日
	年 月 日		年 月 日	年 月 日

日本工業規格第10条第3項・整備省令附則第1項

このような場合は学業が目的であるため、雇用保険の被保険者になれません。そこで、「外国人雇用状況届出書」の様式に氏名等の必要事項を記載してハローワークに届け出ます。窓口への届出のほか、インターネットによることも可能です。

記載に際しては、「在留カード」を見せてもらうと、必要事項がすべて確認できます。

労働ひとこと

入国管理法が改正され、早くもこの4月より外国人労働者の受け入れが拡大されます。建設や介護、外食産業など14業種において外国人労働者の就労が可能になるというものです。

受け入れ拡大にあたり、厚生労働省は、外国人労働者の労働環境が適切かどうかを点検する体制を強化するとし、4月より「海外人材受け入れ就労対策室」を新設

することを決めました。

外国人労働者については、受け入れに介在し、保証金として多額の金銭を要求するブローカーが存在しま

外国人労働者の受け入れ拡大に向けて対策を強化

す。就労対策室ではこれらの悪質ブローカーへの対策をおこなうとしています。

また、未払い賃金や長時間労働が

ないかを調べるハローワークの「外国人労働者専門官」についても大幅に増員することが決まっています。

深刻な人手不足が続く中、外国人労働者に期待している企業も多いでしょう。ただ、外国人労働者をめぐっては、技能実習制度において労働者を低賃金で酷使するといった実態も指摘されています。あくまでも戦力となってくれる貴重な人材として、相応の待遇をしていく構えが必要です。