

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

- |   |  |
|---|--|
| <p>1 過重労働解消キャンペーン<br/>重点監督の結果、7割で法令違反</p> <p>2 <b>特集</b> 「長時間労働の温床」と指摘も・・・<br/><b>裁量労働制によくある問題例</b></p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/>●日本でも働いてみて感じた母国とのギャップ<br/>●当面の労働時間対策の推進について通達を发出<br/>●企業に業種と在留番号の届け出を要求<br/>●パート・アルバイト時給調査、<br/>三大都市圏で平均1,047円</p> | <p>6 人事労務の法律ミニ教室<br/>「喫煙者は採用しない」は就職差別？</p> <p>7 すっきりわかる。雇用保険<br/>契約社員の期間満了による離職はどうなる？</p> <p>8 できるかな？外国人雇用<br/>外国人と労働保険（雇用保険、労災保険）</p> <p>8 労務ひとこと<br/>大企業は残業抑制に本腰</p> |
|---|--|

## 過重労働解消キャンペーン 重点監督の結果、7割で法令違反

厚生労働省は4月25日、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果を公表しました。

この重点監督は、過労死等に関する労災請求のあった事業所や、若者の使い捨てが疑われる事業所など8,494事業所に対して集中的に実施されたものです。重点監督の結果、全体の67.3%にあたる5,714事業所で労働基準関係法令の違反がありました。

### 33%で違法な時間外労働

主な違反内容としては、「違法な時間外労働があったもの」が2,802事業所と全体の33.0%を占めています。

その他、「賃金不払い残業があった

もの」が463事業所(5.5%)、「過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの」が948事業所(11.2%)ありました。

違法な時間外労働があった2,802事業所において、時間外・休日労働が最長の人を確認したところ、月100時間を超えるものが868事業所(31.0%)、月150時間を超えるものが176事業所(6.3%)、月200時間を超えるものも34事業所(1.2%)ありました。

厚生労働省では、今後也是正指導に従わない事業所に対する確認をおこなひ、応じない場合は送検も視野に入れて対応するとしています。

### 監督指導の事例

#### <倉庫業の事例>

月100時間を超える時間外・休日労働(最長:月127時間)をおこなっていた。また、タイムカード及び作業日報に始業・終業時刻を打刻、記入することで労働時間を把握していたが、法定の休憩時間を与えていなかったことが判明した。さらに、長時間労働者について産業医に情報提供をおこなっていなかった。

#### <飲食店の事例>

脳・心臓疾患により死亡した労働者について労働時間を調査したところ、労働時間の把握方法は勤怠システムに各人が出退勤時刻と休憩時間を入力する自己申告制を採用していたが、同僚労働者への聴き取り等により、適正に自己申告されておらず、実際の労働時間を把握できていないことが判明した。

特集 「長時間労働の温床」と指摘も・・・

## 裁量労働制によくある問題例



働き方改革関連法により残業規制が厳しくなることを受けて、抜け道として裁量労働制を違法に適用する企業が増えることが危惧されています。裁量労働制は理想的に運用されれば労働者にとってもメリットのある制度ですが、実態としては長時間労働の温床となりやすく、裁判に発展するケースも多く見られます。どのような問題があるのか、どのような点で違法と判断されるのか、詳しく見て行きましょう。

裁量労働制とは、業務遂行の手段や時間配分等を従業員の裁量にゆだね、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定めた一定の時間（みなし時間）だけ労働したものとみなす制度です。

裁量労働制には「専門業務型」と「企画業務型」の2種類があります。「専門業務型裁量労働制」は、新商品の研究開発やデザイナー、SEなど対象となる19業務が限定されています。「企画業務型裁量労働制」は事業運営についての企画・立案・調査・分析をする業務が対象です。

いずれも業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分などについて大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務が対象となっています。

### 残業代を支払わなくてよい制度？

理想的に運用されれば、スキルの高い人が短時間で成果を出して早く帰れたり、子育てと両立しやすいなど労働者に大きなメリットがあるでしょう。

しかし、みなし時間をもとに給与を計算するため、実態としては「長時間働かせても残業代を支払わなくてよい制度」と誤解され、不当に利用されるケースが後を絶ちません。また、悪意はなくても気づかないまま違法な運用となっているケースもあります。

ここでは、裁量労働制によくある問題例を具体的にみていきましょう。



### 対象業務を都合よく解釈

指針では、企業全体の営業方針や社会的な営業計画の策定業務には「企画業務型裁量労働制」を適用できると例示されています。

これを都合よく解釈して一般の営業マンに企画業務型裁量労働制を適用していた不動産会社が労働局の特別指導を受ける事件がありました。対象業務を拡大解釈して違法な適用をしているケースはよく見受けられます。



### 肩書きだけ与える

このほか、たとえばシステムエンジニア（SE）の業務は専門業務型裁量労働制の対象となっていますが、実際にはプログラマーの業務なのに「SE」という肩書きを与えて裁量労働制を適用するといったことも違法です。



### 対象業務以外も兼任

実際にSEであっても、プログラミングや営業など対象外の業務もあわせておこなっていることがあるかもしれません。この場合、対象外の業務には裁量労働制を適用できません。



### 具体的な指示をしている

裁量労働制は、業務遂行の手段や時間配分などについて使用者が具体的な指示をすることなく労働者の裁量にゆ

だねる制度です。具体的な指示をしているのであれば裁量労働制を適用できません。

たとえばデザイナーの業務であっても、デザイン案を細かく指示し、短時間で次々と制作しなければならないなど、デザイナー自身の裁量がほとんどない状態であれば裁量労働制の適用は認められないでしょう。

裁判で争って裁量労働制が認められなかった場合は、過去にさかのぼって実労働時間で計算した残業代を支払うことになります。



### 業務量が過大

遂行方法や時間配分を指示していなくても、業務量が過大であったり期日が不適切な場合は、実質的に本人が時間配分をおこなう裁量の余地はありません。

たとえば、夕方になって「明日までにやるように」と仕事を渡すといったことが日常的におこなわれている場合は裁量労働制が認められない可能性があります。仕事を早く終えて帰る社員を見て、「手が空いているならこれも」と次々仕事を割り振るといったことも不適切でしょう。



## 遅刻控除をしている

裁量労働制は、たとえば「1日8時間働いたものとみなす」としていれば実際の労働時間にかかわらず8時間とみなす制度です。10時間働いても6時間しか働いていなくても「8時間働いた」とみなすのです。

ところが、裁量労働制なのに遅刻控除はきっちりおこなっているという例があります。これは認められません。

## 午後出勤を半休扱い

遅刻控除はしていなくても、お昼をまわってから出勤した場合は半休扱いというケースも見受けられます。これも同様に認められません。先ほどの例で言うと、1時間しか働いていなくても「8時間働いた」とみなすからです。

「遅くとも10時までには出勤するように」とか「毎朝必ず朝礼には出るように」と命令することもできません。

それでは日時を決めて会議をおこなうこともできないのかと思われるかもしれませんが、業務を遂行する上で不可欠な会議であれば、参加するよう指示することは可能です。

なお、1時間勤務でも「8時間」とみなしますが、まったく勤務しなかった日は欠勤扱いにしてかまいません。

## 深夜割増を支払わない

みなし時間を8時間と設定したのであれば、その日に9時間働いたとしても時間外手当は支払う必要はありませんが、深夜に働いた場合には深夜割増賃金を支払う必要があります。

なお、深夜割増は、「時間単価×1.25」ではなく「時間単価×0.25」でかまいません。

## 休日出勤手当を支払わない

裁量労働制を適用していても労働基

準法の「休日」に関する規定は除外できないため、休日は法定どおり与えなければなりません。

休日に働いた場合は別途賃金を算定して支払う必要があります。当然、法定休日であれば休日割増をつけて計算します。「時間単価×0.35」ではなく「時間単価×1.35」で支払います。

なお、法定休日は実労働時間で計算します。所定休日（法定休日以外の休日）は、労使協定等で所定休日に働いた場合のみなし時間を定めることもできますが、特段の定めがない場合は実労働時間で計算することになります。

## 労使協定を届け出していない

専門業務型裁量労働制を導入する場合は、労使協定の締結が必要です。みなし時間の規定、労働者の健康確保措置や苦情処理措置も定めなければなりません。

企画業務型の裁量労働制の場合は、社内で労使委員会を作って必要事項について決議をおこなう必要があります。対象となる労働者の同意も得なければなりません。

労使協定や労使委員会の決議は有効期間を設けた上で労働基準監督署への届出が必要です。

事前にこうした手続きを踏まずに裁量労働制を適用するのは違法です。また、有効期間が切れているのに更新の手続きをおこなわずに裁量労働制を適用するのも違法な状態となります。

## みなし時間と実労働時間がかけ離れている

みなし時間は、それまでの実態をもとに労使で決めるものです。たとえば実際には毎日12時間くらい働いているのにみなし時間が8時間というのは問題でしょう。労使協定や労使委員会の決議の有効期間にあわせて定期的

に労使でみなし時間を見直す必要があります。

## みなし労働時間が8時間を超えているのに割増賃金を支払っていない

裁量労働制であっても、労使で決めるみなし時間が法定労働時間（1日8時間）を超えていれば、36協定の締結や割増賃金の支払が必要となります。みなし時間が9時間であれば、1日1時間分の残業代もあわせて毎月賃金を支払う必要があるのです。

## どれくらい働いているかまったく知らない

使用者が時間配分を指示してはいけなと説明しましたが、従業員がどれくらい働いているかまったく把握していなければ、過労死するほどの長時間労働になっていても気が付きません。

働き方改革関連法により、今年4月から従業員の健康確保のために「労働時間の状況を把握すること」が企業に義務付けられています。裁量労働制の人についても、残業代の計算のためではなく健康確保のために労働時間の状況を把握し、長時間労働とならないよう注意しなければなりません。

裁量労働制は長時間労働の温床になりやすいことが指摘されています。

働き方改革関連法により残業規制が厳しくなるため裁量労働制に逃げようとする企業もあるかもしれませんが、裁量労働制に対しても労働基準監督署の目は厳しくなっています。

また今年1月からは、裁量労働制の違法適用をおこなう企業について一定基準に該当する場合は企業名の公表がおこなわれることになっています。

## 日本で働いてみて感じた 母国とのギャップ

株式会社マイナビは4月、日本でアルバイト経験のある在日外国人（回答数294名）を対象とした「在日外国人のアルバイト意識調査」の結果を発表しました。

### 母国とのギャップは

在日外国人が日本で働いてみて感じたギャップは、1番目に「挨拶・マナーが厳しい（39.1%）」、それに続き「時間に厳しい（36.1%）」、「上下関係が厳しい（34.7%）」と礼儀作法について答えた人が多い結果となりました。

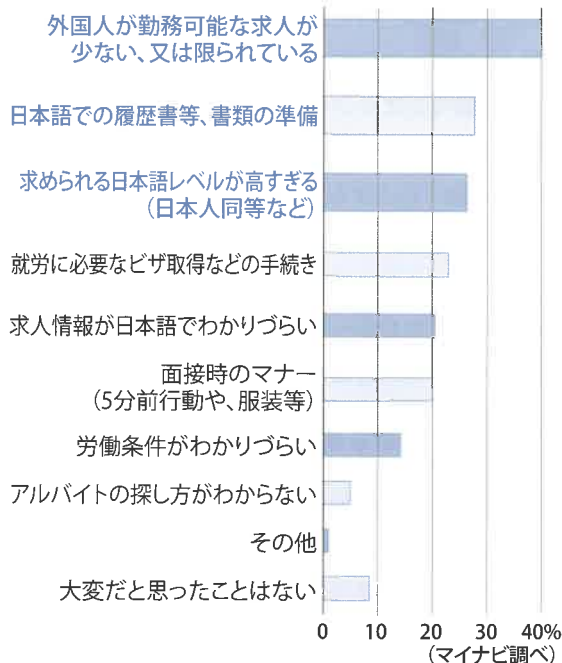
### アルバイト探しで大変なことは

日本でアルバイトを探す際に大変だ

と思うことは、「外国人が勤務可能な求人が少ない、又は限られている（40.1%）」が最も高く、2位以降は「日本語での履歴書等、書類の準備（27.9%）」、「求められる日本語レベルが高すぎる（26.5%）」と続き、日本の採用フローと言葉の壁に苦戦していることがうかがえます。

逆に、アルバイトを探す際に魅力を感じる条件は「外国人を歓迎している

### 日本でアルバイトを探す際に大変だと思うこと



(48.6%)」がもっとも多く、次いで「給料が高い（41.8%）」となっています。

## 当面の労働時間対策の 推進について通達を发出

厚生労働省は4月1日、「働き方改革関連法」の施行にともない、当面の労働時間対策の推進に関する通達を全国の都道府県労働局長に出しました。

\* \* \* \* \*

「働き方改革関連法」には長時間労働の削減などが盛り込まれていますが、特に人手不足に苦しみ中小企業においては、法律を守れるかどうか不安を抱える経営者も多いことでしょう。

通達では、労働時間対策の具体的な推進に向けた取り組みなどが示されていますので、一部抜粋してご紹介します。これらを参考に、社内の法改正への対応状況などをチェックしておきましょう。

### 長時間労働の削減

長時間労働の削減については、まず、その前提となる労働時間の適正な把握方法について、ガイドラインにより指導をおこなうとしています。

ガイドラインでは、始業・終業の時刻をタイムカードなどの客観的な記録により適正に記録すること、その他自己申告制による場合は実際の労働時間と合致しているか必要に応じて実態調査をおこなうことなどを求めています。

また、「時間外・休日労働に関する協定届」の内容について、特に限度時間を超えて労働させることができる場合の事由の書き方が「業務上やむを得ない場合（×悪い例）」など、どのようなケースでも当てはまるような表現になっていないか指導をおこなうとし

ています。そして、協定当事者である労働者の過半数代表者が法律の要件を満たしているか確認を徹底するとしています。

### 労働時間制度の適正な運営

変形労働時間制、裁量労働制（2ページ特集参照）、高度プロフェッショナル制などの導入・運用について、適用される労働者の労働条件が適正なものとなるよう指導をおこなうとしています。

### 年次有給休暇

年次有給休暇については、使用者側からの時季指定の他、「年次有給休暇管理簿」を作成し3年間保存するよう義務付けられました。管理簿が適正に作成されているかなどを指導するとしています。

TOPICS

## 企業に業種と在留番号の届け出を要求

今年4月より新たな在留資格が創設され、介護など14の業種（特定産業分野）において外国人労働者を受け入れることが可能になっています。

雇用した外国人がこれらのうちのどの

### 14の特定産業分野

- ① 介護 ② ビルクリーニング
- ③ 素材材産業 ④ 産業機械製造業
- ⑤ 電気・電子情報関連産業 ⑥ 建設
- ⑦ 造船・船用工業 ⑧ 自動車整備
- ⑨ 航空 ⑩ 宿泊 ⑪ 農業 ⑫ 漁業
- ⑬ 飲食物品製造業 ⑭ 外食業

※在留カードには「特定技能1号」または「特定技能2号」と記載され、特定産業分野は「指定書」（通常、パスポートに添付）に記載される予定。

業種にあてはまるのかについて、今年4月以降、企業が届け出る「外国人雇用状況届」に記載させることが省令により定められました。

### 来年3月より在留カード番号も

また、「外国人雇用状況届」の届出事項として在留カード番号を追加する案も出ています。

番号を含めた外国人雇用状況届出情報を共有することにより、法務省と厚生労働省が個別に把握している情報のつき合わせができるようになり、不法就労や在留カードの偽造防止になると考えられています。

これに対応するために必要なシステム改修をおこない、来年3月より実施する方針です。



在留カード番号

見本・SAMPLE

法務大臣 法務大臣印

## パート・アルバイト時給調査、三大都市圏で平均1,047円

■三大都市圏 職種別 平均時給 (円)

大分類	小分類	平均時給	前年同月比(増減額)
販売・サービス	レジ	987	23
	販売	1,014	29
	アパレル販売	1,027	36
	化粧品販売	1,035	39
	コンビニスタッフ	981	29
	カラオケボックススタッフ	1,040	38
	CD・ビデオレンタルスタッフ	921	29
	ホールスタッフ(パチンコ・遊技場)	1,233	12
	レジャー施設業務全般	1,076	45
	ホテルフロント	1,113	62
	ホテルスタッフ	1,045	39
	宿泊施設関連(旅館・民宿)	1,046	26
	冠婚葬祭スタッフ	1,094	23
	イベントスタッフ(設営・運営等)	1,188	54
チラシ・パンフレット配布	1,143	39	
キャンペーンスタッフ	1,244	108	
フード	ホールスタッフ(飲食店)	1,018	24
	料理店・レストラン・他	1,014	26
	居酒屋・バー	1,034	16
	調理・コック・板前(見習含む)	1,008	26
	料理店・レストラン・他	1,005	27
	居酒屋・バー	1,027	24
製造・物流・清掃	ファストフード	993	15
	パン職人・パティシエ	983	21
	洗い場・パントリー	998	25
	食品製造・販売	994	20
	組立工	1,027	41
	製造・生産(重工業除く)	1,016	7
	メカニック(修理・整備士)	1,074	50
	品質管理・検査	1,020	24

大分類	小分類	平均時給	前年同月比(増減額)	
製造・物流・清掃	物流作業	1,046	31	
	構内作業(フォークリフト等オペレータ)	1,216	48	
	ドライバー・配送・デリバリー	1,074	24	
	ドライバー(中型・大型・バス・タクシー)	1,141	44	
	清掃・洗浄・クリーニング	1,035	24	
	警備員・監視員・パーキングスタッフ	1,082	24	
	ビルメンテナンス・施設管理	1,085	22	
	ガソリンスタンドスタッフ	1,023	33	
	事務	受付	1,045	24
		一般事務	1,084	52
営業事務・営業アシスタント		1,095	36	
電話応対		1,096	29	
コールセンタースタッフ		1,267	44	
データ入力		1,147	51	
医療事務		1,016	20	
財務・会計・経理系職		1,076	37	
営業		営業	1,222	44
		テレフォンアポインター	1,289	59
専門職	看護師	1,658	▲6	
	歯科衛生士・歯科技工士	1,441	14	
	歯科助手	1,033	25	
	医療関係技術者	1,162	38	
	介護スタッフ	1,087	31	
	訪問介護員(ホームヘルパー)	1,203	7	
	介護福祉士	1,161	19	
	美容師・理容師	1,052	14	
	エステ・ネイル・マッサージ	1,058	23	
	スポーツインストラクター	1,060	69	
塾講師	1,480	100		
保育士	1,069	▲11		

株式会社リクルートジョブズは、今年4月度の「アルバイト・パート募集時平均時給調査」の結果を公表しました。

三大都市圏（首都圏・東海・関西）の平均時給は1,047円で、前年同月より26円増となりました。

職種別では、「事務系」「販売・サービス系」「製造・物流・清掃系」「フード系」など大分類では全職種で前年同月比プラスとなっています。

エリア別では、首都圏の平均時給が1,091円（前年同月比+29円）、東海は986円（同+22円）、関西は1,014円（同+25円）となりました。



# 「喫煙者は採用しない」は就職差別？

**Q** 社員の健康のためにも、在籍している喫煙者の社員については禁煙の支援をし、今後、喫煙者は採用しないようにしたいと考えています。採用についてこのような制限を設けることは問題ないでしょうか？

**A** 「喫煙者は採用しない」と掲げることが問題ありませんが、プライベートでの喫煙が発覚した場合に強硬な対応をとることは控えた方がよいでしょう。

## 就職差別になる？

企業には「採用の自由」が広く認められています。どのような人を雇うかは原則として自由です。

ただし、何もかも自由ではなく法律によって制限されているものもありま

### （図1）募集・採用時の差別禁止

#### □ 男女差別

身長、体力などを条件とすることも間接的な男女差別となることがあり、合理的な理由がない限り禁止されています。

#### □ 年齢制限をつけること

長期勤続によるキャリア形成を目的とする場合など、理由を示した上で年齢制限をつけることが認められる例外措置もあります。

#### □ 障がい者差別

平成28年4月より差別禁止となっており、聴覚障害がある人には筆談で面接をおこなうなど合理的な配慮を提供する義務もあります。ただし、配慮が企業にとって過重な負担となる場合は除かれます。

す。性別や年齢による差別、障害者差別など図1のようなものです。

この他、法律で禁止されているわけではありませんが、厚生労働省が「就職差別になるおそれがある」として把握すること自体を控えるよう求めている事項もあります（図2参照）。

喫煙者かどうかというのはこれらの制限には該当しません。そのため、「喫煙者は採用しない」としても違法ではありませんし、就職差別とも考えられません。

## 合理的な理由もある

もちろん、これらの制限に該当しなくても、あまりに不合理なものはトラブルとなり損害賠償請求の根拠となる可能性もあります。しかし、特に喫煙についてはタバコ休憩が長い、外で喫煙しても煙をまどって室内に入ってくる、接客業ではクレームの原因となる、社員自身の健康を害するなど、企業にとって採用しないだけの理由もあるので不合理とはいえないでしょう。

## 喫煙が発覚したら？

喫煙者ではないことを確認して採用したにもかかわらず、実はプライベートで喫煙していることが発覚した場

### （図2）把握するのを控えるべき事項

#### □ 本人に責任のない事項

出生地、家族に関する事、住宅環境、家庭環境など

#### □ 思想信条にかかわること

宗教、支持政党、労働組合に関する事、購読新聞など



合、内定を取り消すことはできるのでしょうか？

採用条件として認識していたのに喫煙者であることを隠していたのですから「虚偽の申告」とも考えられますが、私生活上の事であるため、内定取り消しが認められるのは難しいでしょう。

## 入社後も喫煙しないと約束させることは？

では、入社後も喫煙させないために誓約書を書かせることはできるのでしょうか？

入社時に「喫煙しない」と誓約書を書かせることは違法ではありません。ただし、誓約書の内容が守られなかったとしても、解雇や減給など懲戒処分をおこなうのはやりすぎです。

禁煙の職場でタバコを吸ったならともかく、プライベートにおける喫煙にまで懲戒処分をおこなうことは問題があるでしょう。

## 行き過ぎない範囲で

「喫煙者は採用しない」とする企業は近年増えてきています。

しかし、たいていは申告ベースであり、入社後に喫煙が発覚しても処分はしないなど慎重な対応をとっています。

プライベートな時間の喫煙に対してまであまり強硬な対応をとるとトラブルに発展する恐れもあるので注意が必要です。



## 契約社員の 期間満了による離職はどうなる？

**Q** 臨時的に契約社員を雇用していましたが、この度、期間満了により退職しました。ハローワークで手続きしようとしたら、雇用契約書を確認したいといわれました。一般の無期雇用の正社員と何か違う点があるのですか？

**A** 契約社員など有期労働契約は、経営上、業務量に応じた雇用調整などに有効なものです。一方、労働者にとって、期間満了によりいつ雇止めされるかという不安定な契約であるため、好ましくないという見方もあります。そこで、雇用保険制度では、有期契約の被保険者について、無期雇用の被保険者よりも短期で給付が受けられるなど特別な取り扱いが設けられていて、これらに該当するか判断するため、雇用契約書などを求められることがあるのです。

### 1年未満でも受給できる

有期契約の労働者は、短期的に雇用関係が終了することも多いため、失業給付（ただし「基本手当」といいます）を受けやすくなっています。

一般の被保険者<sup>\*1</sup>の失業給付を受けるには、原則、離職前2年間に被保険者期間が通算12ヵ月必要です。

有期労働契約の者が期間満了（本人が更新を希望していた場合）により離職した場合を「特定理由離職者」といい、失業給付の受給要件、受給できる日数（所定給付日数）などが通常の場合よりも手厚くなっています。

受給要件は、離職前1年間に被保険者期間が通算6ヵ月あれば受給できま

す。所定給付日数は、被保険者の年齢と被保険者期間に応じて一般の日数よりも多く<sup>\*2</sup>なっています。

※1 この解説では65歳以上の高齢者、季節労働者、日雇い労働者を除きます。

※2 特定理由離職者のうち正当な理由の離職者を除く。所定給付日数の一部は一般と同じです。

### 3年以上更新すると

有期契約で雇用する人を契約期間の満了で退職させる場合、基本的には使用者による解雇でもなく、労働者の都合による退職でもありません。しかし、有期契約を何度も反復更新してきた場合などは実態として無期契約と変わらないとして、期間満了による雇止めを無効（雇止めできない）とした裁判例が多くあります。

そこで雇用保険では、3年という客観的なラインを引いて、1回以上反復更新され、3年以上雇用された人の契約期間の満了による退職<sup>\*3</sup>については、その退職となった事情が、いずれの都合により契約更新しなかったかにより、次のように「事業主都合による解雇」または「労働者都合による退職」と取り扱われます。

① 事業主の都合により契約更新しなかった場合 → 「事業主都合による解雇」

② 労働者の都合により契約更新しなかった場合 → 「労働者都合による退職」

労働者都合により退職すると、原則として3ヵ月の給付制限があります。が、「事業主都合」では給付制限がありません。解雇とみなされると一定の助成金を受給できなくなることもあり、事業主にとって不利になります。



1年 1年 1年  
3年以上？

このように有期契約が3年以上となるときは、注意が必要です。

なお、定年退職後、1年の有期契約を更新し65歳を上限として継続雇用する場合のように、あらかじめ決められた更新上限に達する期間満了は通常の期間満了となります。

※3 最後の契約更新であることを明らかにしていた場合を除く。

### 有期契約の無期転換制度

平成25年4月からは通算5年を超えて有期契約で雇用されることになった場合、本人の申し出により無期契約に転換できる制度が始まりました。一方、これに備え、有期契約を長期化させないように更新期間に上限を設ける会社もでてきました。

そこで、雇用保険では、平成30年2月5日から令和4年3月31日までに退職した有期契約の被保険者が更新上限に達したことを理由とするもので、次のような無期転換されることを防止するためと思われるケースがあれば、「特定受給資格者」（倒産・解雇などにより退職した者）または「特定理由離職者」として取り扱われ、手厚い所定給付日数が与えられます。

- ① 不更新（更新しない）条項の追加
- ② 更新上限の引き下げ
- ③ 改正法の公布日（平成24年8月10日）以後に契約した4年6ヵ月以上5年以下の更新上限のある有期契約の上限に達したことによる離職



# 外国人と労働保険 (雇用保険、労災保険)

外国人であっても、日本国内で働き一定の要件を満たす人は、労働保険（雇用保険、労災保険）の給付の対象となります。これは日本人と基本的に変わりません。

ただし、ワーキングホリデー制度による入国、外国人技能実習生の当初の雇用契約に基づかない講習期間などは、雇用保険の被保険者となりません。

また、手続きのうえで、日本人と一部異なる取り扱いがありますから、確認しておきましょう。

## 雇用状況を届け出る

労働保険の被保険者資格を取得、喪失する場合、届出用紙には外国人の場合のみ記入する欄があります。これは、外国人\*を雇用する事業主に、その雇用状況をハローワークに届け出ることが義務づけられているため、同じハローワークへ雇用保険と雇用状況の届出を別々に出さなくても済むよう2つ

の手続きを1つの用紙に書けるようになってきているのです。

外国人の場合の記入欄には、国籍、在留資格、在留期間などを書きます。なお、「被保険者氏名(ローマ字)」欄には、在留カードに記載されているローマ字氏名を在留カードのとおりに記載します。

雇用保険の資格取得をしない外国人の場合は、別途「外国人雇用状況届」の提出が必要です。

## 「労働者死傷病報告」が変わっています

労災保険の給付を受ける場合、日本人と特に変わりはありません。ただし、業務上の災害により4日以上休業する場合に、労働安全衛生法に基づき提出

労働者死傷病報告の記載部分

する「労働者死傷病報告」には、外国人\*の場合の記入欄があり、国籍や在留資格などを書くよう今年から改正されています。

外国人労働者が増加していますが、外国人が労働災害にあう件数も増えているため、災害の傾向などを分析する必要があります。

\*「特別永住者」(在日韓国人など)は届出の対象外です。

## 労務ひとこと

労働基準法が改正され、今年4月より（中小企業は来年4月より）残業の上限規制が厳しくなっています。

これまで実質的に青天井で残業をさせることができる状態であったことを思えば、法律で明確に上限が示され、罰則まで設けられたことは非常に大きな改革です。

しかし、この人手不足の折に法律どおりの上限など守れるわけがな

い、どうせ他社も守らないだろうと考え、最初からあきらめている企業はありませんか？

ところが、4月の改正を機に、多

## 大企業は残業抑制に本腰

くの大企業が残業抑制に本腰を入れて始めているようです。法律では年720時間などの上限が設けられていますが、それを大幅に下回る「年

600時間」など独自の上限を設定したり、午後8時を完全退社時刻と決めてそれ以降はメールも一切禁止など、独自の厳しいルールを設ける企業が増えています。

法律の上限は過労死ラインすれすれです。過労死すれすれまで働かせる企業と、そうでない企業では、どちらに優秀な人材が集まりやすいかは明白です。社員の健康を守るのと同時に、こうした戦略も含めて残業抑制に本腰を入れる企業が増えているのでしょ

う。