

神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所



<代表 庄司 茂 より一言>



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）を策定しました。働き方改革関連法が施行され、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。具体例として、下記のような事例を挙げています。(1)買ったたき：短納期発注により、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。(2)受領拒否：受注後、一方的に納期を短く変更されたため、納入遅れを理由に受領を拒否された。(3)不当な経済上の利益要請：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」としては以下の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るとされています。①関係法令等の周知広報、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、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、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。皆さんは「しわ寄せ」を強いていないか、他社から強いられていないか、どのように感じていますか。

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（平成 30 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（令和元年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、平成 30 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、**たとえ不法就労であっても適用**されます。また、労災保険未加入で労働者が給付金を申請した場合、重大な過失による未加入であれば 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た場合**には注意が必要です。

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。

◆労働災害が発生してしまったら／発生させないために

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。

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**しています。

入管法の改正により新在留資格が創設され、今後外国人労働者はますます増加することが予想されます。企業には、労働災害が起きない環境づくりが一層求められるでしょう。

副業制度をどう考えるか

◆骨太方針にも明記された副業・兼業の促進

政府がまとめた「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（骨太方針）に、**副業・兼業の促進**に関して、労働時間の把握・通算に関する現行制度の適切な見直しについて明記されています。副業・兼業が珍しいものではなくなる時代が、すぐそこまで来ているようです。

いくつかの調査結果から、企業側・従業員側の現状・



意向が垣間見られます。

◆従業員側の現状・意向

平成31年度の新入社員は、**会社に副業制度があった場合、64.0%が利用したいまたはどちらかといえば利用したいと考えている**ようです（産業能率大学総合研究所「2019年度新入社員の会社生活調査」）。

また、有職者の58.1%が、副業をしている・したいとの調査結果もあります（インテージリサーチ「副業に関する意識調査」）。なお、この調査はアンケートモニターやネットオークション等のどちらかという軽い副業も含まれているようです。具体的に副業や副収入を得ることを意識した活動を実際に行っている人が約19%、今後してみたいと思っている人が約40%ですので、まだそれほど実際に副業をしている人は少ないようです。

◆企業側の現状・意向

一方、**副業制度の導入状況は、約8割の企業が未導入**だとしています。また、副業制度のある企業であっても、制度利用者が全従業員の半数以下という企業が9割を占めるようです（産業能率大学「2019年中小企業の経営施策」）。現状では、人材不足で本業で手一杯というところでしょうか。

また、別の調査（パーソル総合研究所「副業実態・意識調査結果（企業編）」）では、**副業を認めている企業（条件付きを含む）も、全面禁止としている企業もそれぞれ50%**となっています。**副業を許可している企業でも、ここ3年以内に許可を開始した企業が52%**となっており、**副業許可の動きが増加傾向**にあることがわかります。

さらに、副業を全面許可した企業では、条件付きでの許可よりも会社へのロイヤリティ、本業のパフォーマンスが高まることがわかり、メリットは大きいとしています。

そうしたメリットは、会社による副業時間の把握、副業のやり方等についてのアドバイス、社内ツールを使用した全社への共有を行うことで効果が高まるという結果が出ており、従業員任せではなく、企業が積極的に対策を行い、副業をバックアップすることが重要なようです。

同一労働同一賃金への対応でいま行うべきこと

◆同一労働同一賃金とは何か

同一労働同一賃金について、一般的には「正社員と同じ仕事をしている非正規社員に同じ額の賃金を支給しなければならない」と考えられていますが、この理解は正確ではありません。パートタイム・有期雇用労働法では、この「同じ仕事」であるかどうかを判断する要素として、以下の3つが挙げられています。

①職務の内容（担当する業務の内容と業務に伴う責任の程度）

②職務の内容・配置の変更の範囲（職種転換・転勤の有無および範囲）

③その他の事情（定年後の雇用であること、労働組合等との交渉の状況など）

正社員と非正規社員の仕事を比較して、**①と②がまったく同じ場合には「均等待遇」として、非正規社員であることを理由とした差別的取扱いが禁止**されます。しかし、現実的には、非正規社員は正社員と比べ、担当する仕事の内容が定型的である、責任の程度が低いといった状況も多く存在し、①と②がまったく同じというケースはさほど多くないと思われます。その際に求められるのが「**均衡待遇**」です。**①または②が異なる場合の非正規社員の待遇は、①と②の違いに加えて③を考慮して、正社員との間に不合理な待遇差のない、バランスが取れた待遇であることが求められます。**つまり、①または②が異なるという理由で、非正規社員の待遇を不合理に低く抑えることは認められません。

◆今から始められる対応策

実務上、当面求められる対応は、各雇用区分における待遇の差異をまとめることです。具体的には、正社員、パートタイマー、契約社員、嘱託社員など自社の雇用区分を横軸に、基本給、諸手当、賞与、退職金、福利厚生、安全衛生などの待遇を縦軸にした労働条件比較表を作成し、その差異を把握します。そして、雇用区分によって待遇に差異のある項目は、その差異が不合理ではないと説明できるか検証します。その差異が不合理であると考えられる場合には、次のステップとして、その待遇の見直しを検討することになります。

<事務所からのご案内>

庄司事務所主催セミナー、7月開催の「会議の進め方セミナー」「採用戦略ミニセミナー」は、好評をいただき誠にありがとうございました。

■8月のミニセミナー・相談会のお知らせ

「働き方改革」ミニセミナー（8/29 神戸）

今月のセミナーでは、働き方改革セミナーとして特に「年次有給休暇取得義務化」についてお伝えします。すでに始まっているこの義務に対応できていますか？

「働き方改革」関連個別相談会

セミナーと同日に行います、「働き方改革個別相談会」では、新しく注目の働き方改革関連助成金を中心に働き方改革に関するご相談に対応致します。ぜひご利用ください。