

小柳人事労務サポート 事務所便り

2019.05

発行所 小柳人事労務サポート

〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9

TEL: 045-342-8378

FAX: 045-489-9065

E-Mail: info@jr-support.com

HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援

労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、
労災・健康保険の給付関係など諸手続、就業規則など
諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査
対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務

労働基準法上の労使協定

労使協定とは、使用者と労働者の過半数を代表する者との間で締結する書面による協定のことです。時間外・休日労働に関する協定（いわゆる 36 協定）はご存知かと思いますが、労働基準法上では、全部で 14 種類の労使協定が定められています。本法上の労使協定の効力は、本来は法違反となる行為をしても違反にしない（適法なものとする）という免罰効果が発生します。例えば、休憩時間は全労働者に一斉に付与しなければなりません（第 34 条）。ただし、労使協定を締結した場合には、一斉に与えなくてもよく交代休憩が可能となります（※ただし商業、保健衛生業等そもそも一斉付与の適用除外業種があります）。免罰効果は、労使協定を締結した時点で発生するのが原則です。ただし、36 協定だけ

は、届出をして初めて免罰効果が発生します。他に、労使協定の締結が必要になるものとして、賃金全額払いの例外（賃金から法令で定められたもの以外を控除する場合）、1 年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、年次有給休暇の計画的付与などがあります。

締結当事者は、使用者と「労働者の過半数で組織する労働組合、このような労働組合が無い場合には労働者の過半数を代表する者」です。労働者の過半数代表の選出手続きは、投票、挙手、労働者の話し合い、持ち回り決議等の民主的手続によることが必要です。管理監督者は、労働者には含まれるので選出手続に参加することはできませんが、過半数代表者そのものになることはできません。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 初めて外国人労働者の受入れをするにあたり、企業としての生活支援は何をすればよいでしょうか？

A. 特定技能 1 号の外国人の生活支援に関しては、法務省の「1 号特定技能外国人支援に関する運用要領」に従います。この内容は、特定技能 1 号以外にも参考になるため、受け入れる外国人労働者の日本での生活経験に応じて補完や省略などの調整をするとよいでしょう。

2019 年 4 月から創設された「特定技能 1 号」の在留資格の外国人への生活支援については、法務省の HP でガイドラインが出ています。その内容は、①事前ガイダンスの提供、②出入国時の送迎、③住居の確保に係る支援、④金融機関・携帯電話・ライフライン等生活に必要な契約の支援、⑤生活オリエンテーションの実施、⑥日本語学習の機会の提供、⑦相談・苦情対応、⑧日本人との交流促進に係る支援、⑨本人の責めによらない事由による特定技能雇用解除の場合の転職支援など、となっています。このうち⑤については、金融機関や医療機関の利用方法、生活ルール・マナー、生活必需品の購入方法、災害情報の入手方法、日本で法令違反行為となるものの例、防犯及び緊急時対応に必要な事項、入管法令や労働関係法令などに関する情報提供が求められています。他の支援として、医療機関では多言語化が遅れており、積極的なサポートが必要と思います。また、高額な医療費を請求されると思っている方も多く、健康保険制度の説明や外国語版救急車利用ガイド等を配布するなどが考えられます。災害時緊急対応のため、SNS や携帯電話などの連絡先を把握しておく、外国人にもわかりやすい避難所マップを用意しておく等のほか、外国人に地域の住民とも日頃から交流を持っていただくことも重要です。なお、災害時の非常食については、宗教上などの事由により、食べられない食材がある外国人もいるため、配慮が必要なこともあります。他にも、行政機関等から自宅へ届く通知を本人が意味が分からず放置することもあるので、不明なものは内容を説明する等のフォローも必要でしょう。言葉や宗教、慣習、環境等の違いを乗り越えて活躍できるよう、日本での生活も細やかに支援していきたいものです。（参考：ビジネスガイド 2019. 6 月号）

助成金情報

～不正受給対策の強化～

2019年4月から、次の3つの項目が新設され、不正受給における罰則が強化されました。

1. 支給要件確認申立書の改訂

本年4月から支給要件確認申立書が改訂となり不正受給が発覚した場合の処分が厳しくなりました。不正受給が発覚した場合、直ちに請求金を弁済する必要があります。弁済金は、不正受給により返還を求められた額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年5%の割合で算定した延滞金、③不正受給により返還を求められた額の20%に相当する額の合計額になります。

2. 助成金受給ができない「期間の延長」と「対象者の拡大」

不正受給をした事業主は不正から3年以内は助成金を受給することはできませんが、その期間が3年から5年に延長されます。さらに受給できない対象者の範囲が拡大され、不正受給を行った会社（A社）の事業主だけでなく、不正を行った事業主の役員等が他の会社（B社）の事業主の役員等を兼務している場合には、B社の事業主も5年間助成金を受給できなくなります。

3. 不正を行った社会保険労務士、代理人および研修等の訓練実施者の対応

これまで、不正受給を行った事業主に対してのみ返還請求できましたが、不正に関与した社会保険労務士、代理人または研修等の訓練実施者を連帯債務者として助成金の返還請求を行うことができるようになります。

そして不正に関与した社会保険労務士または代理人が行う雇用関係助成金の申請は5年間受理されません。また、不正に関与した訓練実施者が行った訓練についても同じく5年間、助成金の対象となりません。不正に関与した社会保険労務士、代理人、訓練実施者についても氏名を公表することができるようになります。

「不正受給」とは、故意に「出勤簿等の法定帳簿」の改ざんをしたり、虚偽の研修報告書を作成したりすることです。不正により本来は受給できないよう助成金の支給を受けた場合だけでなく、受けようとすることも含まれます。助成金の勧誘セミナー等が増えるに伴い、不正受給も増加してきていて、審査も厳しくなり時間もかかるようになっていました。今後これにより不正利用が減り、助成金がもっと利用しやすくなってほしいと思います。

●Topix● 時間外労働の上限規制

前月号では、時間外労働の上限規制の内容を確認しました。今月号では、まず、上限規制対策について、自社がどの程度進んでいるのか、簡単にチェックしてみましょう。

- 従業員の残業時間を把握している
- 残業時間は、適正な割増賃金を支給している
- 残業の中身・現実を適切に把握している
- 管理者は、法改正のことを理解し準備している
- 上限規制にかかる人を、リストアップしている
- 上限規制にかかる人には、注意喚起している
- 残業時間の内容の精査をして、適切に仕事量を調整している
- 業務の見直し、機器の導入等、生産性を高める工夫を始めている

チェックしてみて、上限規制対策を取らなければならない現状がある場合、今すぐに取り組むことが大事です。残業を減らす方法といっても、残業内容や会社の事情は様々なので、下記のような視点を参考にしてみてください。

①現状の把握

- ・人や時季に偏りはなにか？
- ・残業時間何をしている？本当に必要か？
- ・本人任せにしていないか？
- ・生活残業になっていないか？

②業務の見直し

- ・本当に必要な業務なのか（0ベースで）？
- ・他の方法はないか、簡素化できないか？
- ・機器やシステムの導入はできないか？
- ・外注化できないか？

③管理者の教育

- ・部下の業務量を把握できているか？
- ・適切な業務配分をしているか？
- ・残業事前申請は徹底されているか？
- ・残業要否の的確な判断をしているか？
- ・労働時間の長さで評価していないか？

まずは、現状の把握から行い、原因を分析し、必要な対策を実行していきましょう。

編集後記

今年のGW10連休、いかがでしたか？ GW対応進行のせいか、今年は、GW前日まで期限に追われて結構バタバタと忙しくなり、かえって疲れてしまってGWに突入。結局、読書したり、家事をしたりと、普段の休みとあまり変わらず、ただ長いだけという、なんだか不思議な10連休でした。まあでも、普段手が回らない片付け等もでき、ゆっくり休めたのかなとは思いますが。GW明けの従業員の様子はどうでしょうか？特に、4月から入社してきた方などは、しばらく気にかけてみてほしいと思います。