



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

在宅勤務の問題点

経団連が企業各社へコロナウイルス禍の防止対応策について調査したところ、98%の企業が感染症の対策としてテレワークや在宅勤務を導入していることが分かりました。また残りの企業も導入予定か検討中としています。テレワークや在宅勤務に関わる割合では、社員の8割以上に適用している企業が36%と最も多く、5割未満の27%が続いています。

元来、在宅勤務等は育児や介護中の社員など長時間勤務できないなど例外的な措置で多くの企業では就業規則で時間外労働や深夜労働を原則禁じています。(厚労省の指針でもあったため)しかし、多くの人々が在宅勤務すると労働時間管理が難しくなり、長時間労働も発生し易く残業を禁止する指針や規則と実態が合わなくなっています。また残業の支払い制度を導入しても、会社ではない場所で働く人に対する労働時間管理の難しさ、生産効率や仕事の効率も問題となっています。日本は労働生産性が低く米国の6割程度の水準で先進国では最下位となっています。政府は、働き方改革で労働時間の抑制を目指していますが、根底の問題は日本型の労働時間管理にあるようです。

先般、NHKで放映された日本電産永守会長の「危機は必ず乗り越えられる 逆にチャンスだ」の中で次のような発言がありました。

『指示を受けなくても、どんどん前に仕事をして、短時間で仕事を終えていくということをやれるような社員が育っていかないと。まず、そういうことが出来る働き方改革。いちばん大事なことは日本人の働き方の意識を変えないと。抜本的な、やはり意識改革も含めた人事制度とか、それからいわゆる賃金制度とか、そういうものをガラッと変える必要がある。』

長時間労働の是正は必要ですが、時間管理をベースとした働き方が実態にそぐわなくなってきました。

多様な働き方を実施

する在宅勤務では、
時間でなく成果で
評価する報酬制度が
必要となっています。



海外では成果報酬制度は一般的ですが、日本の職場は同じ部屋で上司部下の相互監視の下で年齢や勤続で給与が決まる仕組みです。在宅勤務となれば個人の自己管理能力など高い意識を持つよう様々な社内制度の見直しが必要となります。

厚生年金 適用拡大へ

先日、顧問先A社から、「56歳男性で短時間労働者の山田さん（仮称）を、厚生年金に加入させたいのですが・・・」との問い合わせがありました。

法改正により平成28年10月からは次の5つの要件をすべて満たす者は、厚生年金に加入することになりました。

- ア、週の所定労働時間が、20時間以上あること
- イ、賃金月額が88,000円以上※であること
- ウ、勤務期間が1年以上見込まれること
- エ、厚生年金被保険者数が501人以上の企業（特定適用事業所）に使用されていること
- オ、学生でないこと

※「88,000円以上」の判断基準は、臨時に支払われる賃金、1月を超える期間ごとに支払われる賃金、割増賃金、精皆勤手当、家族手当、通勤手当は算入しません。

また、平成29年4月からは、従業員500人以下の企業でも労使の合意に基づき、上記のア、イ、ウの基準を満たすパート従業員は、厚生年金に加入できることになりました。

問い合わせの山田さんは加入の基準を満たすこととなりますが、A社には山田さんと同程度の労働時間で働く女性パート従業員が数名いました。この場合は、対象となる全員が加入しなければならず、A社の意向は女性パート従業員を加入させるつもりはないということで、山田さんも加入できないことを伝えました。

特定適用事業所は、2024年10月には501人以上が51人以上に引き上げる方針で、中小企業の経営に配慮し、経過措置として2022年10月に「101人以上」とした上で段階的に実施する予定です。

中小企業においては、社会保険料は企業経営に大きな負担となっています。近々に



パートの多くが社会保険適用となりますので、会社とすれば少しでも長い時間働いていただきたいと考えるでしょう。

適用拡大によりパートの雇用管理区分は、以下のように整理します。

- ①週所定労働時間が30時間以上～フルパート・正社員
- ②週所定労働時間20時間以上30時間未満
- ③週所定労働時間20時間未満

問い合わせを頂いたA社では、②③の短時間労働者が多く、今後は①のフルパートや正社員への移行で人手不足解消への一助になるかと思えます。



お知らせ

6月1日より「パワハラ防止措置の義務化」（大企業）が始まり、中小企業も2022年より義務化となります。対策・社員向けや管理職向けのセミナー等（オンラインセミナーも可）を随時実施いたしますので、ご希望等ございましたら当事務所までご連絡ください。

トラブルを起こさない 外国人雇用の注意点（１）

日本では少子高齢化によって労働力人口が減少していますが、その対策の一つとして外国人労働者の力がますます重要度を増しています。一方では、経済のグローバル化、職場のダイバーシティー化から外国人材ならではの視点をサービスに反映させるなど、コロナ収束後の事業拡大に不可欠なものとなりつつあります。今後は高い技能を持つ外国人労働者が長く働いて「定着」してもらえようような労務管理を考える必要があります。今回は、「入社時の雇用契約書等の注意事項」について、その留意点をレポートします。

※在留資格については、「技術・人文知識・国際業務」を想定しています。



【在留資格】

外国人を雇用する場合、会社側には、在留資格、在留期間、就労資格について、きちんと確認する必要があります。なんらかの理由で在留資格が不許可になった場合、採用内定の取消しもあり得ます。

雇用契約書等規定例

○条 この労働契約は出入国在留管理庁から在留が許可されない場合は無効とする。

更に採用後も、在留資格が期限内に更新されないなど、在留資格が不許可になった場合には、労働契約が終了になることを明記します。

雇用契約書等規定例

○条 就労可能な在留資格を喪失した場合には、労働契約を終了する。

就業規則規定例

第〇条 （退職事由）

従業員が、次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、退職とする。

- （１）本人が死亡したとき
- （２）定年に達したとき
- （３）退職を申し出て会社が承認したとき
- （４）**就労可能な在留資格を喪失したとき**
（以下省略）



【労働時間・休日・休憩・休暇】

労働時間・休日・休憩・休暇については、国籍にかかわらず日本人と同様に取扱い、外国人という理由で労働条件を差別的に取り扱うことは禁止されています。（労基法3条）また、入社後の労務管理では、国ごとの文化や習慣の違いによる配慮が必要な場合があります。以下のような疑問点等がありましたらご相談ください。

- ・ **イスラム教徒の労働者に対し礼拝の時間を労働時間としなければならないか？**
- ・ **イスラム圏の労働者については、ラマダン【夜明けから日没までの間、水や食べ物を一切口にしない断食月】の時期に勤務時間の配慮が必要ですか？**
- ・ **ベトナムでは勤続1年で有給休暇が12日付与されます。日本とは少し異なりますが、改めて日本の付与方法を文書等で通知する必要はありますか？**
- ・ **中国圏では、「春節」という旧暦の正月を祝います。日本の企業は春節のための特別な休暇を設けていません。有給休暇を利用させれば良いですか？**
- ・ **入社時に契約上の給与額と手取額の違いを説明する必要はありますか？**