

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

page			
1	改正労働安全衛生法が成立 50人以上の企業にストレスチェックを義務化	6	人事労務の法律ミニ教室 アルバイトやパートタイマーの 勤務時間を変更できる？
2	特集 受注が減って休業するときは？台風で早めに帰らせるときは？ 休業手当が必要なケース&計算方法	7	助成金を活用しましょう 「職場意識改善助成金」が利用しやすくなりました！
4	TOPICS ●拡充される教育訓練給付金。教育訓練の指定基準が告示される ●障害者への差別禁止、配慮義務。指針の素案を公表 ●次世代法を10年延長。男性の育休促進や働き方の見直しを重点項目に ●パート・アルバイト時給調査 三大都市圏で10ヵ月連続前年同月比プラス	8	ダイバーシティで会社を変える 外国人雇用で刺激を受ける
		8	労務ひとこと 過労死等防止対策推進法が成立

改正労働安全衛生法が成立 50人以上の企業にストレスチェックを義務化

改正労働安全衛生法が6月19日に成立しました。主な改正点をご紹介します。

①全社員にストレスチェックを義務化

仕事によるストレスからメンタルヘルス疾患を発症する人が増えていきます。そこで、こうした疾患を未然に防ぐため、企業にストレスチェックを義務付けることとなりました（従業員数50人未満の会社は努力義務）。

厚生労働省が公表したストレスチェック制度の概要は右のとおりです。

厚生労働省はストレスチェックの対象者を「基本的に健康診断の対象者と同様」と想定しています。

施行は公布日から1年6ヵ月以内。どのようなストレスチェックが必要になるかについては、今後、厚生労働省

がガイドラインを示す予定です。

②受動喫煙対策の推進

受動喫煙を防止するため、企業の実情に応じて適切な措置を講ずることを努力義務としています。

以前に提出されていた法案ではすべての事業者で職場の全面禁煙または空間分煙を義務化する内容となっていました。義務化した場合は助成金など

ストレスチェック制度の概要

年1回、医師または保健師によるストレスチェックを実施

検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施

医師の意見を聴いたうえで、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な措置を講じる

国の支援策がなくなりかえって取り組みが進まなくなる恐れもあるため、法案が修正され、「努力義務」となりました。同時に、国が援助に努めることも盛り込まれています。

施行は公布日から1年以内とされています。

③重大な労災を繰り返す企業への対応

同一企業内で重大な労災が繰り返し発生し、その後も改善に取り組みないという事案が散見されるため、そのような企業に対して厚生労働大臣が改善計画の作成等を指示できる仕組みが創設されました。指示に従わない場合や計画を実施しない場合は、勧告や企業名の公表も可能となっています。

施行は公布日から1年以内となっています。

特集 受注が減って休業するときは？ 台風で早めに帰らせるときは？

休業手当が必要なケース & 計算方法

経営不振により仕事がないときや、店舗の改装により休業しなければならないときなど、会社側の都合で労働者を休ませる場合は、休業手当を支払わなければなりません。近年では、リーマンショックによる派遣切りが社会問題となった際や東日本大震災において、この休業手当がクローズアップされました。ここでは、どのようなケースが「会社側の都合」となるのか、また休業手当の具体的な計算方法について見ていきましょう（6ページに関連記事）。

60%の休業手当

労働基準法 26 条では、会社側の都合(使用者の責に帰すべき事由)によって労働者を休業させた場合、休業期間中について、労働者に休業手当を支払わなければならないと定めています。

「使用者の責に帰すべき事由」とは、使用者の故意・過失による休業はもとより、経営・管理上の障害による休業も含まれます。一方で、天災地変などの不可抗力による休業や労働安全衛生法などの法律を遵守することによる休業は使用者の責に帰すべき事由となりません（図1参照）。

休業手当の額は平均賃金の60%以上とされており、図2の式で計算します。

平均賃金の計算方法

休業手当は平均賃金の60%以上ですが、平均賃金はどのように計算すればいいでしょうか。

平均賃金は、図3のように、休業日の直前の賃金締切日以前3ヵ月間にその労働者に支払った賃金総額をその期間の総日数で割って算出します。

産休や育休期間などは3ヵ月（算定期間）から除外します。また、賃金総額には基本給だけでなく残業代など諸手当も含まれますが、賞与や見舞金などは除外します。労働協約により通勤定

図1：休業手当の支払いが必要な場合・不要な場合

休業手当が必要	不要
①使用者の故意または過失による休業	⑦天災地変など不可抗力による休業
②仕事がない、製品が売れない、資金調達が困難など、経営不振による休業	⑧法律を遵守することにより生ずる休業
③資材の不足による休業	
④会社の設備、工場の機械の不備・欠陥による休業	
⑤従業員不足による休業	
⑥親会社の経営不振による休業	

たとえば…

<ul style="list-style-type: none"> ・経営不振のため新卒内定者を4月以降しばらく自宅待機させた場合 ・行政官庁の勧告に基づく休業 ・一部スト（従業員の一部分だけを組織する労働組合によるストライキ）がおこなわれているが一部の業務はできるのに就業させなかった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断の結果にもとづいて労働者を休業させた場合 ・全部スト（全従業員によるストライキ）がおこなわれた場合 ・台風で工場が倒壊したため休業させた場合
---	---

図2：休業手当の計算式

$$\text{休業手当} = \text{平均賃金} \times 0.6 \times \text{休業日数}$$

(50銭未満を切り捨て、50銭以上1円未満を1円に切り上げ)

図3：平均賃金の計算式

$$\text{平均賃金 (原則)} = \frac{\text{直近3ヵ月間に支払われた賃金総額}}{\text{3ヵ月間の総日数 (銭未満切り捨て)}}$$

算定期間から除外

- 業務上の傷病による休業期間
- 産休・育休・介護休業
- 使用者の責に帰すべき事由による休業期間
- 試用期間

賃金総額から除外

- 臨時に支払われた賃金(見舞金など)
- 3ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- 現物支給(法令・労働協約によるものをのぞく)

賃金が、日給、時間給、出来高払制、請負制によって支払われる場合

$$\text{平均賃金の最低保障額} = \frac{\text{直近3ヵ月間に支払われた賃金総額}}{\text{3ヵ月間の労働日数}} \times 0.6$$

(銭未満切り捨て)

期券を現物支給している場合は3カ月分の定期券代を含めて平均賃金を算出します。

時給制には最低保障がある

ただし、勤務日数の少ないパートタイマーなどの場合、「総日数」で割ると平均賃金が極端に少なくなってしまう。そのため日給や時給等の場合は最低保障が設けられており、原則通り算出した平均賃金と最低保障額のいずれか高い方を採用することになっています。

では、実際に休業手当の計算をしてみましょう。月末締め会社において

8月にパートタイマーAさんを1カ月間休業させた場合の計算例を見てみま（図4参照）。平均賃金は最低保障である4,615円38銭となり、1カ月間の休業手当は36,000円となりました。

平均賃金の60%といっても、Aさ

んがこれまでもらっていた賃金（月10万円）と比較すると4割を切っており、実際にはかなり低い水準になることがわかります。

なお、休業手当は休業日ごとに支払わなくても、賃金支払日に一括して支払う方法でかまいません。

——— 図4：パートタイマーAさんの休業手当 ———

▶月13日勤務、時給制 ▶5月10万円、6月10万円、7月10万円の場合

■原則の平均賃金 $30万 \div 92日(総日数) = 3260.869 \dots \rightarrow 3,260円86銭$

■最低保障の平均賃金 $30万 \div 39日(労働日数) \times 0.6 = 4615.384 \dots \rightarrow 4,615円38銭$

1カ月間の休業手当額： $4615.38 \times 0.6 \times 13日 = 35999.964 \rightarrow 36,000円$

Q & A

台風や大雪の予報が出ていて社員の安全確保のために早く帰らせる場合は休業手当は必要ない？

台風や大雪で事業所が倒壊して休業させる場合は図1の⑦に該当するため休業手当は不要ですが、安全確保のため予防的に休業あるいは早く帰らせる場合は休業手当の支払いが必要で

す。ただし、強制的に早く帰らせるのではなく、早く帰りたい人は帰っても良いという扱いにする場合は、ノーワーク・ノーペイの原則により働かなかった時間について賃金も休業手当の支払いも必要ありません。

家族がインフルエンザになった労働者に自宅待機を命じる場合は？

インフルエンザが疑われる社員や、家族がインフルエンザにかかったという社員を、他の社員への感染防止のため予防的に休ませる場合は「使用者の責」による休業となり休業手当の支払いが必要で

す。本人がインフルエンザにかかって医師の指導により休業する場合は「使用者の責」ではないため休業手当を支払う必要はありません。

派遣スタッフを休業させる場合は派遣先が休業手当を支払うの？

派遣先の会社の都合で派遣スタッフを休ませる場合でも、賃金支払い義務は派遣元にあるので、派遣元が休業手当を支払うこととなります。

ただし、派遣元との契約により、派遣料金や休業手当相当額を、派遣先が派遣元に対して支払う必要がある場合もあります。

休業期間中は土日でも休業手当を支払うの？

所定休日については休業手当を支払う必要はありません。

例えば、1カ月31日の月に土日10日間、祝日1日で稼働日が20日間だとすれば、平均賃金の60%を31日分支払うのではなく、20日分支払えば足ります。

平均賃金を算出する際は総日数で割りますが、休業手当は総日数ではなく所定労働日だけ支払うため、実際には賃金の5割あるいは4割を切る程度の額になります。

※特殊なケースについては別の計算方法を取る場合があります。



入社3ヵ月未満の人を休業させる場合は平均賃金をどのように計算する？

雇い入れ後3ヵ月未満の場合でも、賃金締切日があり、少なくとも1回分の完全な賃金締切期間がある場合には、賃金締切日から起算します。

完全な一賃金締切期間に満たない場合は、雇い入れ後の期間をもって平均賃金の算定期間とすることになっています。

新卒内定者を4月以降も自宅待機させる場合は平均賃金をどのように計算する？

その内定者について一定の賃金額が定められている場合は、その賃金額で算定します。

賃金額が定められていない場合は、その日にその事業場において同一の業務に従事した労働者の1人平均の賃金額によって平均賃金を推算することになります。

定年後に再雇用して3ヵ月未満の人を休ませる場合は平均賃金をどのように計算する？

定年前～定年後の期間を実質的には一つの継続した労働関係にあった期間とみなして平均賃金を算出します。

拡充される教育訓練給付金 教育訓練の指定基準が告示される

厚生労働省は5月16日、雇用保険法の改正により拡充される「教育訓練給付」の対象となる講座の指定基準を告示しました。

これまで、給付の対象として指定された一定の教育訓練を受講した雇用保険の被保険者または被保険者だった一定の者について、教育訓練給付金として受講費用の2割（上限10万円）が支給されました。拡充後は、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受けた場合、表のとおり受講費用の4割が、さらに資格取得等の上で就職に結びついた場合（在職のまま資格取得の場合も含む）は受講費用の2割が追加支給されることとなります。

このように、今回の改正は、既存の

給付制度は残したまま、より厳しい要件を満たす場合の給付制度を設けたものです。

今回告示されたのは、この改正において拡充された教育訓練の厚生労働大臣の指定基準です。「就職可能性が高い仕事において必要な能力の教育訓練」や「その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練」など、その判断の基準が示されました。

今後、看護師・介護福祉士などの資格を目指す訓練、情報・環境などの専門能力を企業と連携した教育訓練などであって、「国などの指定を受けて実施される養成施設の課程」「専門学校職業実践専門課程」「専門職大学院」が指定を受け、本年10月1日より実施されます。

この教育訓練を労働者が受講する場合に、事業主が費用助成等をしたときは、キャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金について、支給限度額の引き上げなどがおこなわれることになっています。

改正後の教育訓練給付金

支給要件期間	給付率	上限
雇用保険の被保険者期間 3年以上（初回のみ1年以上）	20%	10万円
10年以上であって専門的・実践的な教育訓練を受ける場合 （初回のみ2年以上）	40%	年32万円×2年（3年*）
	資格取得等の上で 就職に結びついた場合 60%	年48万円×2年（3年*）

*原則2年。資格につながる等の教育訓練に限り3年。

障害者への差別禁止、配慮義務 指針の素案を公表

改正障害者雇用促進法が昨年6月に成立し、平成28年度からは障害者への差別禁止、障害者の特性に応じた職場環境を整備する配慮義務が設けられます。厚生労働省は差別や配慮の具体例を示した指針を策定するとしていましたが、このほど厚生労働省の研究会がその指針の素案となる報告書をまとめました。

採用・賃金・教育訓練など 項目ごとに禁止される差別を整理

「差別」については、右のような項目例をあげ、これらに沿って禁止される差別を整理することが適当としてい

ます。

（項目例）募集および採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新

たとえば「募集および採用」については「障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」などを禁止するのが適当であるとし、具体例として「一般求人において、障害者は正社員にせず、契約社員や嘱託社員にしかしないという募集をおこなうこと」などをあげています。

配慮の具体例

「配慮」については、「事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く」としながら、次のような例を示しています。

- ▶面接を筆談等によりおこなうこと（聴覚・言語障害）
- ▶本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと（知的障害）
- ▶できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること（精神障害）
- ▶業務指示やスケジュールを明確にし、指示を1つずつ出す、作業手順について図を活用したマニュアルを作成する等の対応をおこなうこと（発達障害）
- ▶出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること（肢体不自由ほか）
- ▶業務指導や相談に関し担当者を決めること（障害全般）

次世代法を10年延長。 男性の育休促進や働き方の見直しを重点項目に

改正次世代法（正しくは「次世代育成支援対策推進法」）が成立し、4月23日に公布されました。

10年延長

これまでの次世代法は平成17年4月1日から平成27年3月31日までの時限立法で、10年間で集中的な取り組みを推進することになっていましたが、これが10年間延長されることになりました。

次世代法では、企業に対しても子育て支援に取り組むことを求めており、具体的にどのような取り組みをおこなうかを「一般事業主行動計画」として策定し、労働局へ届け出ることを義務付けています（従業員数100以下の企業は努力義務）。

一般事業主行動計画の内容は、次のように大きく3つに分かれていて、どれに取り組んでもかまいません。

- ① 育児休業制度の拡充など子育て中の社員に対する支援
- ② 残業削減や年休の取得推進などすべての社員の働き方の見直しに関するもの
- ③ 地域における子供の健全育成活動への貢献その他

男性の育休促進や 働き方の見直しを重点項目に

改正後は、行動計画策定指針に次の内容を盛り込むこととしており、一般事業主行動計画もこの指針の内容に即したものとする必要があります。

- ・ 非正規雇用の労働者が取り組みの対象

であることを明記する

- ・ 男性の育児休業の取得促進を進めることが重要
- ・ 残業削減や年休の取得促進など働き方の見直しに関する取り組み（前述の②）を進めることが重要

新たな認定制度を創設

次世代法では、一定の基準を満たした企業に「くるみん」マークを発行する認定制度を設けています。

この認定を受けるための基準の1つ「男性の育児休業取得者が1人以上いること」という要件については、中小企業でも満たしやすいよう特例が設けられていますが、改正後はこの特例がさらに拡充されます。

また、すでに「くるみん」を取得している企業についても、両立支援の取り組みを継続しやすいように、さらに高い水準を設定した新たな認定制度が創設されます。

パート・アルバイト時給調査 三大都市圏で10ヵ月連続前年同月比プラス

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947円で、前年同月より4円増となりました。

職種別平均で見ると、前年同月比プラスとなったのは「営業系」（前年同月比+27円）、「事務系」（+18円）、「製造・物流・清掃系」（+9円）、「フード系」（+8円）でした。マイナスとなったのは「専門職系」（-2円）でした。

エリア別では、首都圏の平均時給が984円（前年同月比+4円）、東海は895円（+6円）、関西は908円（+8円）となりました。

■三大都市圏 職種別 平均時給

大分類	小分類	平均時給	前年同月比 (増減額)	大分類	小分類	平均時給	前年同月比 (増減額)
販売・サービス系	販売	927	4	製造・物流・清掃系	物流作業	945	16
	レジ	897	▲10		構内作業(フォークリフト等オペレータ)	958	20
	ファッションアドバイザー	913	7		ガソリンスタンドスタッフ	924	4
	コンビニスタッフ	880	4		清掃	940	▲5
	カラオケボックススタッフ	907	2	事務系	一般事務	940	9
	レジャー施設業務全般	919	▲24		受付	922	17
	ホールスタッフ(パチンコ・遊戯場)	1,182	8		電話対応	1,037	24
	ホテルフロント	923	17	医療事務	926	8	
	キャンペーンスタッフ	1,228	102	営業系	営業	1,035	▲6
	C D・ビデオレンタルスタッフ	840	8		テレフォンポインター	1,141	57
イベントスタッフ	1,056	42	専門職系	ホームヘルパー	1,127	8	
ホールスタッフ(飲食店)	938	10		エステ・マッサージ	955	34	
ファストフード	907	9		看護師	1,570	31	
調理師	915	6		歯科衛生士	1,312	14	
洗い場・パントリー	905	13		歯科助手	929	4	
ドライバー・配送	973	13		塾講師	1,363	60	
製造・物流・清掃系	食品製造・販売	900		4	インストラクター	927	▲13
組立工	947	31	介護スタッフ	982	8		



アルバイトやパートタイマーの勤務時間を変更できる？

Q レストランを経営しています。アルバイトには1日6時間、週4日のシフト制で混雑する時間帯に働いてもらっていますが、日によって店の混み具合も違うため、その日の状況によって勤務時間や時間帯を変更してもよいでしょうか？

A 使用者の都合で労働時間を変更するには、就業規則等に根拠となる規定を設けておくべきでしょう。なお、労働時間を短縮する場合には、労働基準法の定めにより休業手当を支払わなければならないこともあります。

変更は就業規則によるべき

労働時間については、法律に反しない範囲であれば、労働者と使用者が自由に決めることができます。労働基準法では、労働契約を締結する際、「始業・終業の時刻、所定労働時間、時間外労働の有無、休日、休憩、就業時転換（シフト勤務）に関する事項」などの明示を定めているため、これらの事項について、契約締結時に約束することになります。

ただし、アルバイトやパートタイマーの場合、業務の繁閑に合わせた柔軟な勤務も期待されるところです。そのためご質問のように、労働契約としては1日の労働時間や週の勤務日数などを定め、その都度、シフトを組みながら具体的な勤務を決めていくことが多いでしょう。このような場合も、シフト時間帯をいくつか定めるなど出来

る限り具体的に労働時間のルールを示すことが望ましいといえます。

残業や始業時刻の変更等

労働時間の変更については、基本的に労働者が同意すれば可能です。ただし、たとえ本人の同意がなくても、労働契約に根拠となる事項を定め変更することもできます。

まず、時間外労働や休日労働は、就業規則等に「命じることがある」旨を定め、これを根拠に働かせることができます。法定労働時間を超えるときは、労使協定の定めと届出、そして割増賃金の支払いも必要になります。アルバイトなどの場合、時間外労働までさせる予定がなかったために労働契約書に「時間外労働なし」と定めていることがあります。この場合は、契約内容の変更について本人の同意を得る必要があります。

始業・終業の時刻を繰り上げたり、繰り下げたりすることもできます。この場合も、使用者が一方的に変更するのではなく、「業務上の都合により変更することがある」などと就業規則等に定めることにより、命じることができます。

早く帰らせることはできるか

では逆に、暇な場合に、出勤日数を減らしたり、終業時刻より早く業務を切り上げさせることなどはできるでしょうか？

そうすることは可能ですが、労働基準法では、「使用者の責に帰すべき事由により休業する場合」、その日について平均賃金の6割以上の休業手当を

支払うよう定めています（2～3ページ参照）。

ここでいう「使用者の責」とは、天災地変のような場合を除く広く経営にまつわる責任であり、顧客が少ないなどの場合であっても、本来の労働日について休業させたときは、少なくとも平均賃金の6割を保障しなければなりません。

なお、1日の労働時間の一部を休業させた場合、その実労働に対し支払う賃金が平均賃金の6割に満たないときは、その差額を支払うことになります。たとえば、時給1,000円で6時間勤務の者を3時間早く帰らせる場合、休業手当＝平均賃金1日6,000円×0.6＝3,600円として、実労働賃金は1,000円×3時間＝3,000円となり、実労働賃金の方が少ないため、その差額である600円の休業手当の支払い義務が発生します。

もうひとつ、民法の定めも確認しておく必要があります。民法536条では、「使用者の責（債権者の責）」による休業について、その日の満額の賃金の請求権があるとしています。ただし民法で言う「使用者の責」は、労働基準法で言う「使用者の責」よりも責任範囲が狭く、使用者の故意・過失に限定されるため、不景気による休業などの場合は使用者の支払い責任はないと考えることもできるでしょう。

なお、民法の規定は特約によって排除することができます。ケースによっては民法による満額の支払義務が生じることも考えられますから、就業規則等にこの規定を適用しない旨を定めておくともよいでしょう。

助成金を 活用しましょう

「職場意識改善助成金」が 利用しやすくなりました!

「職場意識改善助成金」とは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現させるため、労働時間や年次有給休暇などに関する規定を、労働者の生活と健康に配慮しながらより良いものにしていく中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

平成26年4月より、職場意識改善助成金「職場環境改善・改善基盤整備コース」が改正され、助成額の増額・助成対象の拡充・申請期間の延長等がされました。また今回新たに「テレワークコース」が新設されました。

職場環境改善 ・改善基盤整備コース

所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等の改善に積極的に取り組む中小企業事業主に対して助成されます。

ただし、対象事業主の要件として、雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が9日未満または月間平均所定外労働時間数が10時間以上であることが必要となります。

目標達成の状況に応じて支給

表1のうち、いずれか1つ以上の

取り組みを実施します。

その上で、平成27年1月末日までの3ヵ月間で、次の2つの「成果目標」の達成を目指します。

- A) 年次有給休暇の取得促進
⇒年間平均取得日数を1日以上^{*}増加させる
- B) 所定外労働の削減
⇒月間平均所定外労働時間を1時間以上^{*}削減させる

^{*}取り組み⑨の場合は年次有給休暇を4日以上増加、かつ所定外労働時間を月5時間以上削減させること。

助成金の額は、成果目標の達成状況に応じて決定されます（表2）。

表1：支給対象となる取り組み

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 労務管理用ソフトウェア
- ⑥ 労務管理用機器の導入・更新^{*}
- ⑦ デジタル式運行記録器の導入・更新
- ⑧ テレワーク用通信機器の導入・更新
- ⑨ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新・拡充（飲食店での食器洗い乾燥機、小売業のPOS装置など）

^{*}パソコン、スマートフォン等は対象外

表2：支給額

支給額＝対象経費×補助率

成果目標の達成状況	A・Bともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限額	80万円	66万円	53万円

テレワークコース

今回新設された「テレワークコース」は労働時間等の設定の改善のため、終日在宅で就業するテレワークに取り組む中小企業の事業主に対して支給される助成金です。

150万円を上限に経費補助

表3のいずれか1つ以上を実施します。その上で、平成27年2月末日までの間で1～6ヵ月の実績評価期間を設定し、次の「成果目標」の両方の達成を目指します。

- A) 評価期間に1回以上、対象労働者全員に、終日在宅で就業するテレワークを実施させる
- B) 評価期間において、対象労働者が終日在宅でテレワークを実施した日数の週間平均を1日以上とする

助成金の額は表4のとおりです。成果目標を1つしか達成できなかった場合は「未達成」に区分されます。

職場環境改善・改善基盤整備コースは10月末日まで、テレワークコースは12月15日までに申請書を提出する必要があります。

表3：支給対象となる取り組み

- テレワーク機器等購入経費^{*}
- 保守サポート料、通信費
- クラウドサービス使用料
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング（社会保険労務士など）

^{*}パソコン、スマートフォン等は対象外

表4：支給額

支給額＝対象経費×補助率

成果目標の達成状況	達成	未達成
補助率	3/4	1/2
一人当たりの上限額	6万円	4万円
一企業当たりの上限額	150万円	100万円



外国人雇用で刺激を受ける

ダイバーシティは「多様性」という意味を持ち、人事労務の分野では、女性、外国人、高齢者、障害者を含め、多様な人材を活用していくことを言います。

画一的な人材の組織よりも、多様な人材を組み合わせた方が異質な意見やアイデアがぶつかり合ってこれまでにない画期的な製品や仕組みを生み出すことができると考えられています。

今回は、外国人の雇用に取り組む企業の事例をご紹介します。

日本人社員が刺激を受ける

ソフトウェア開発をおこなうT社では国際化への備えとして外国人留学生の定期採用をおこなっています。ソフトウェア業界では中国などアジア企業との共同開発が進んでいますが、言語の問題から良好なコミュニケーションが取れず、トラブルになる例も少なくないといえます。そこで、橋渡しとな

るSEを自前で育てようという試みがおこなわれたのです。

日本に留学している学生を採用するため基本的な日本語の能力は支障がありません。しかし、難しかったのは管理職をはじめとする周囲の日本人社員の意識改革だったといえます。ミスをした場合でも「外国人だから仕方ない」となり、仕事の与え方にも差が出てしまうなどの問題がありました。

外国人の活用については、過度な期待や心配をすることなく、日本人と変わらぬ対応をすることがポイントの1つと言えます。

外国人社員がいる状態になじんできた今は、良い効果も出てきています。具体的には、異文化を受け入れることで社内全体の懐が深くなった感じがするといえます。また、入社してくる外国人は仕事熱心な人が多く、日本人社員がそれに刺激を受けてさらにモチベーションを高める様子も見受けられ

るようになったそうです。

「中小企業のためのダイバーシティ推進ガイドブック」(東京商工会議所)より

疎外感を与えないこと

厚生労働省では、高度な専門知識や技術を持つ「高度外国人材」の日本での就業を促進しており、その際に課題になる点や対応方法などをまとめた「高度外国人材活用のための実践マニュアル」を作成しています。

その中でも「外国人だから」という理由で職場で疎外感を与えないことがポイントだと指摘しています。

たとえば、日本語がよくわからないようだからと途中から会議に呼ばれなくなったり、扱いがよくわからず仕事を任せられなくなるといったことから、傷つき、モチベーションが下がってしまうという例があります。

メンター役を決めてフォローすることで早く職場に順応してもらい、しっかり活躍してもらおうべきでしょう。

労務ひとこと

6月20日、過労死等防止対策推進法が成立しました。

この法律は、過労死や過労自殺をなくすための国の取り組みを定めたものです。

過労死対策を国の責任と位置づけ、過労死や過労自殺の実態調査をおこなって効果的な防止対策を講じることを義務付けています。また、遺族や過労で重い病気を経験した人などをメン

バーとする協議会を設け、協議会での意見をふまえて具体的な防止策について政府が大綱を作成して規定するとしています。

今回成立した法律は、長時間労働

過労死等防止対策推進法が成立

などに対する規制策や罰則を定めるのではなく、国の責任で社会から過労死をなくすことを理念として明らかにすることが狙いです。

過労死や過労自殺を防ぐには、長時間労働の是正が何よりも重要と考えられており、この法律で新たな労働時間規制ができるわけではない点については不十分という声もあるようです。

しかし、国が本腰を入れて取り組まなければならないということ点を明確にしたという点

では大きな第一歩と言えるでしょう。

今後、過労死のない社会の実現へ向けた取り組みが期待されます。