

今月のテーマ

自然災害時の労務管理の対応等

今年発生した台風15号と19号は、各地に甚大な被害をもたらしました。ここ数年は、毎年のように台風、豪雨、地震等の大きな災害が発生しています。これらによって生じる交通網の寸断やインフラの麻痺、また被災そのものにより事業活動に影響が及んだ際の労務管理や企業への助成等についてまとめました。

◆非常災害時の時間外・休日労働（労基法33条）

災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においては、労働基準監督署の許可を受ければ、36協定がなくとも、または協定した範囲を超えて、時間外・休日労働をさせることができます。ただし、この「事由」は厳格に判断され、**人命又は公益保護の観点から急務である、または当該労働を行わなければ事業運営が不可能となるような逼迫した場合が該当することとされています。**

◆災害によりやむなく休業した場合の休業手当（労基法26条）

使用者の責めに帰すべき事由により労働者を休業させた場合には休業手当の支払義務が生じます。この「事由」には広く使用者側に起因する管理上・経営上の障害なども含まれますが、

(1)その原因が事業の外部より発生した事故である

(2)通常の経営者として最大の注意を尽くしても不可避である
この二要件を満たす休業の場合には、不可抗力であるため使用者の帰責事由には該当せず、休業手当の支払義務は生じません。

このほか、災害時における労働基準法等の一般的な考え方について、厚生労働省からQ&Aが公表されています。

●令和元年台風第19号による被害に伴う労働基準法や労働契約法に関するQ&A
<https://www.mhlw.go.jp/content/000562940.pdf>

◆休業手当が支払われない場合の雇用保険による収入補償
激甚災害の指定地域にある事業所が災害により事業を休止等した場合、**休業手当が支払われない従業員は、離職していても雇用保険の基本手当が受給できる**特例措置があります。

●令和元年台風第19号等の災害により休業している事業主・労働者の皆様へ
<https://www.mhlw.go.jp/content/000563055.pdf>

◆その他災害時の行政による企業への助成・支援措置

- ・健康保険・厚生年金保険・労働保険料の納付猶予措置
- ・災害による雇用調整助成金の特例 等

＜働き方改革関連法＞Q&Aの解説①

改正労働基準法に関するQ&Aでは、「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」で示された健康確保措置のうち、終業から始業までの休憩時間の確保について次のように解説されています。

【(Q&A 2-13)を一部要約】

Q 「終業から始業までに一定時間以上の継続した休憩時間を確保すること」の「休憩時間」とはどのような時間か。また、目安となる時間数はあるか。

A 「休憩時間」は、**使用者の拘束を受けない時間**をいう。同措置は、**限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置**として望ましい内容を規定しているものであり、休憩時間の時間数を含めた具体的な取扱いについては、各事業場の業務の実態等を踏まえて、必要な内容を労使間で協定すべき。

●通達のURL

<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>

ハローワークの求人到新システムが導入されます

2020年1月6日より、ハローワークのシステムが以下のとおり刷新されることとなり、求人企業の利便性が高まります。

- ① **新サービス「求人者マイページ」**
⇒ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると、**求人申込み、求人内容の変更・募集停止、求職者とのメッセージのやりとり等を会社のパソコンで行える**ようになります。
- ② **新しい求人票で求人企業の情報量UP**
⇒求人票の様式が変わり、掲載できる情報量が増加します。**事業所の画像情報や「事業所からのメッセージ」などのPR情報も掲載**できるようになり、より詳細な情報を求職者に伝えることができるようになります。

なお、ハローワークインターネットサービスがスマートフォンに対応することとなり、求職者にとっても利便性が高まることから、今後は利用者が増加していくことが見込まれます。

パワハラ指針の素案が公表されました

本紙において本年3月号、6月号でも取り上げた、パワーハラスメントの防止措置義務を企業に義務付ける法律が、**2020年6月1日に施行される見込み**となりました（**中小企業は2022年4月1日施行見込み**）。また、労働政策審議会において、**パワハラについて雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案**が示されました。この素案では、パワハラが業務上必要な指導かの判断が難しいことを踏まえて、**パワハラ6つの類型ごとにパワハラに該当する例/しない例が挙げられています。**

また、自社の従業員によるパワハラだけでなく、他の事業主やその従業員、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆる「カスタマーハラスメント」等）により従業員の就業環境が害されることのないよう、相談窓口の体制を整える等必要な取組みを行うことが望ましいとされています。

この素案は、今後、労働政策審議会において議論されます。

●職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000559314.pdf>

研修・教育訓練等の労働時間の考え方

時間外労働の上限規制の施行から半年以上が経過しましたが、この間の事業主から行政への相談・問い合わせの中で特に多かった「**研修・教育訓練等の労働時間性**」について、厚生労働省はリーフレットを公表し、具体的な事例と、労働時間に該当するか否かの判断を示しました。

〈掲載されているケース〉

- ・研修・教育訓練等
- ・労働時間の前後の時間
- ・仮眠・待機時間
- ・直行直帰・出張に伴う移動時間

〈労働時間の考え方：「研修・教育訓練等の取扱い」〉

<https://www.mhlw.go.jp/content/000556972.pdf>

2020年4月からは、これまで猶予されていた中小企業についても時間外労働の上限規制が適用されます。改正法に対応するためには、まずは正確な労働時間の把握が必要です。改正法適用までに自社の労働時間管理が適正かどうかを点検するとともに、必要な見直しをしていくことが求められます。