

【弥生の候】

春らしいうらかな陽気に、桜の便りが待ち遠しい季節となりました。春風に乗って皆様に幸せが訪れますように。

■注目トピックス (p.2)

人事労務分野の「ペーパーレス化」の現在

雇用保険、社会保険関係の各手続きについて電子申請が一般化しつつある中、各企業はどのように人事労務分野のペーパーレス化を進めるべきでしょうか。

■今月の特集① (p.3)

「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

コロナ等を理由に「シフト制」労働者の勤務シフトを減らすことで問題が起きています。シフトを保障することは企業の義務なのか、厚労省が発表した留意事項を元に解説します。

■今月の特集② (p.4)

「労働者代表」を適切に決めてはいけない理由

時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）や変形労働時間制に関する協定等について、労働者代表の選出方法には様々な注意点が 있습니다。労働者代表を適切に決めるとどのようなリスクがあるのでしょうか。

日々是好日カレンダー

3月	MARCH
1 火	・弥生・花見月・春惜月・夢見月 ・春の全国火災予防運動（～3/7） ・労働組合法施行記念日
2 水	・中国残留孤児の日・ミニの日 ・ミニぶたの日・遠山の金さんの日
3 木	・桃の節句 雛祭り・民放ラジオの日 ・世界野生生物の日・耳の日
4 金	・円の日・雑誌の日・ミシンの日 ・サッシの日・バウムクーヘンの日
5 土	・啓蟄・サンゴの日
6 日	・世界一周記念日・スポーツ新聞の日 ・弟の日
7 月	・消防記念日・花粉症記念日 ・サウナ健康の日・メンチカツの日
8 火	・国際女性の日・ミツバチの日 ・みやげの日・エスカレーターの日
9 水	・感謝の日・記念切手記念日 ・雑穀の日
10 木	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 金	・東日本大震災発災の日・いのちの日 ・コラムの日・パンダ発見の日
12 土	・世界反サイバー検閲デー・財布の日 ・半ドンの日・スイーツの日
13 日	・漁業法記念日・サンドイッチデー ・新選組の日
14 月	・ホワイトデー・キャンディーの日 ・国際結婚の日・円周率の日
15 火	・万国博デー・世界消費者権利デー ・靴の記念日
16 水	・財務の日・国立公園指定記念日 ・十六団子
17 木	・漫画週刊誌の日 ・セントパトリックデー
18 金	・春の彼岸入り ・精霊の日・点字ブロックの日
19 土	・アカデミー賞設立記念日 ・ミュージックの日
20 日	・電卓の日 ・LPレコードの日・サブレの日
21 月	・春分の日・国際人権差別撤廃デー ・世界詩歌記念日・カラー映画の日
22 火	・地球と水を考える日 ・NHK放送記念日・さくらねこの日
23 水	・世界気象デー・天ぷらの日
24 木	・春の彼岸明け・マネキン記念日 ・世界結核デー・ホスピタリティデー
25 金	・電気記念日・散歩にゴーの日 ・ドラマチックデー
26 土	・カチューシャの歌の日
27 日	・世界演劇の日 ・さくらの日
28 月	・スリーマイルデー ・シルクロードの日・三つ葉の日
29 火	・作業服の日・マリモの日 ・八百屋お七の日
30 水	・国立競技場落成記念日
31 木	・社会保険料納付期限（2月分は3/31）

無料セミナーのご案内

「無料セミナー情報」を掲載いたしました。弊所 Web ページのトップページより [詳細・お申込みはこちら](#) ボタンをクリックして申込みいただけます。

参加無料 法制化対応だけじゃない
真のハラスメント対策を伝授

部下指導を恐れない！
「ハラスメント対策」

正しいハラスメントの理解が組織を活性化する！
開催日時：2022年3月24日（木）14時～15時
特典：アンケートに答えてセミナー資料をお受取り下さい。



申込みページへは、右の QR コードから
URL : https://e-sr.net/free_seminar/seminar20220324/
で移動できます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

注目のトピックス

人事労務分野の「ペーパーレス化」の現在

1. はじめに

労働基準法や雇用保険法、社会保険関連の各法において書類の交付義務、保存義務が定められていますが、近年のペーパーレス化の進展に伴い一部電子データでの取り扱いが可能となっています。

2. 労働者名簿

労働者名簿について、パソコン、クラウドサービス等で作成し電子データで保管することが行政通達で認められています。ただし、以下の条件を満たすことが必要になります。

- 事業場ごとに労働者名簿を画面に表示し、印字するための装置を備えておくこと
- 労働基準監督署による調査等で労働者名簿の閲覧・提出等が必要になった場合に、直ちに必要事項が明らかになっている写しを提出できるようにしておくこと

3. 出勤簿・賃金台帳

出勤簿や賃金台帳も電子データで保管することができます。ただし、出勤簿を自己申告によりエクセルなどに入力させる方式を取る場合、実際の労働時間と合致しているかの実態調査を適宜行うことが求められます。近年は勤怠管理や給与計算のクラウドサービスが普及しています。

4. 労働条件通知書 / 雇用契約書

2019年4月に「労働条件通知書」の電子化が認められ、電子化が可能になりました。ただし、法律上の建前としては「原則としては書面にて行うべきだが、労働者が希望した場合には電子データでの通知も可能」というものであるため、本人が電子データでの通知を希望した事実を記録するとよいでしょう。近年では労働条件通知書等もクラウドサービスが充実しています。

5. 労使協定等

時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）や1年単位の変形労働時間制に関する協定などの労使協定届について、電子申請推進の流れで2021年4月1日より「押印不要」となりました。ただしこれは行政機関に提出する際の「労使協定届」が押印不要となったに過ぎず、労使間で協定を結んだ証拠としての「労使協定書」については記名・押印等が必要とされています。多くの会社においてこの労使協定届＝労使協定書として運用されているため、実質的には完全ペーパーレスに至らない段階と言えるでしょう。

6. 雇用保険資格関係書類

雇用保険資格取得確認通知書や離職証明書などの雇用保険資格関係書類について、電子データによる保管が可能となっています。退職者に離職票を交付する場合も会社はPDFなど電子データで送ることが可能ですが、退職者がハローワークに失業認定を受けに行く際には「印刷した離職票」が現段階では必要であるため、退職者の利便性を考慮すると離職票等交付の事務については完全ペーパーレスに移行しにくい現状と言えるでしょう。

7. 資格喪失証明書

退職者が国民健康保険等へ移行する際等に必要な「社会保険資格喪失証明書」について、社印の押印省略が可能かどうかは自治体により見解が分かれています。現段階では書面で原本を資格喪失者向けに交付した方が良さそうです。

8. 源泉徴収票

2019年4月1日以後の確定申告書の提出の際、源泉徴収票等の添付が不要となりました。源泉徴収票はPDF等電子データで発行することができます。ただし、退職者等から書面での交付を請求されたときには「書面で」交付しなければなりません。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集①》

「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

「シフト制」の課題

「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1ヶ月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態をいいます。飲食店などサービス業のアルバイトが典型的なシフト制労働でしょう。今回の新型コロナウイルス騒動により、極端なシフト減となったアルバイトから休業手当などの補償を求めるケースが多く見られるようになりました。一方で、もともとシフトに非協力的なアルバイトに対しても従前のシフトを保障するべきかという問題も起こっています。

労働条件の明示義務とシフト制

労働契約の締結時には、労働者に対して「始業・終業時刻、休憩、休日」を明示しなければなりません。この労働時間の明示について、建前上は「シフトによる」と記載するだけでは十分でないと言われています。

しかし、現実的なシフト作成には「日毎の繁閑の差」「急な欠員」「労働者側の都合」など変数が多く存在するため、どうしてもシフト自体が流動的なものになってしまいます。

今回のコロナ禍によって曖昧なシフト契約の課題が明らかになったため、厚労省から次のような留意事項が示されました。

留意事項1: 始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

留意事項2: 休日

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。当然、週1日または4週4日以上の法律ルールも守らなければなりません。

留意事項3: シフトのルール周知

トラブルを防止する観点から、シフト制労働契約では、シフトの作成・変更・設定などについても労使で話し合っ以下のようなルールを定めて周知することが推奨されています。

①シフト作成のルール

シフト希望の提出期限を決める / 決定したシフトの通知日と通知方法 (毎月〇日にグループLINEで発表する等)

②シフト変更のルール

労働者または会社側からのシフト変更の期限や手続方法 / 会社側からシフトを減らした時の休業手当の支払いのルール等場合に、直ちに必要事項が明らかになっている写しを提出できるようにしておくこと

③目安の設定

給与締日ごとの最大勤務日数、時間数など / 勤務時間帯の範囲 / 最低限労働する日数、時間数等

誠実な話し合いの重要性

今回のコロナ禍のような社会情勢の急激な変化によって想定外のシフト調整を余儀なくされる場合に重要なのは、労使で誠実に話し合うことでしょう。会社の要請を聞き入れて急な出勤に応じてくれるアルバイトもいれば、自分の都合を優先して働く日を選べることを重視するアルバイトもいます。

働き方についての価値観が多様な中でどのように仕事の機会をシェアするべきかを会社が真剣に考え、誠実に労働者と話し合いをする姿勢を持つべきでしょう。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集②》

「労働者代表」を適当に決めてはいけない理由

はじめに

2019年4月以降、時間外労働の上限規制が厳格化されました。それに伴い「労働時間に関する労使協定」について、より注意して締結する必要性が高まっています。

労働者代表とは

労働基準法上、いくつかの手続きにおいて労働者代表の意見や押印を求める必要があります。例えば、36協定、1年単位の変形労働時間制に関する協定、就業規則を作成・変更する場合等です。

協定締結や意見を述べる当事者として当該事業所の「労働者の過半数を代表する者」をその都度選出しなければなりません。なお、労働基準法上の管理監督者は、立场上労働者の意見を代表する者として相応しくないため、労働者代表となれません。

過半数の労働者で組織する労働組合がある場合は「組合委員長」等を代表とすることができます。

必要な要件

過半数労働者の代表者の選出方法については、以下2つの要件があります。

- ①その者が労働者の過半数を代表して労使協定を締結することの適否について判断する機会が、当該事業場の労働者に与えられていること
- ②当該事業場の過半数の労働者とその候補者を支持していると認められる民主的な手続きがとられていること

①について、会社が勝手に労働者代表を選任したり、自動的に役職者を労働者代表としたりといった行為は不相当です。

②について、投票や挙手、回覧などの民主的な方法で選任すべきで、賛成反対を明確に意思表示させる方法でない場合は望ましくないとされています。

労働者数の数え方

労働者の過半数の分母となる従業員の範囲は、「労働契約に基づき労働力を提供している者すべて」です。

社員かパート・アルバイトかに関わらず、また管理監督者自身や年少者のアルバイトもその人数に含むべきとされています。また、病気などで休職中の者であっても原則として労働者数に含まれます。

いいかげんに選任するリスク

前述のようなルールを守らず労働者代表を選出した場合、労使協定等自体が無効となるリスクがあります。つまり、例えば36協定であれば「労使協定を結んでいない」ことになり、直ちに労基法違反の状態になり、特に係争中の場合は、有効な36協定がない状態であることは企業にとって不利な材料となります。

また、1年単位の変形労働時間制に関する労使協定が無効とされた場合、原則の通りの法定労働時間に則って残業手当や休日割増賃金等を計算しなければならないため、未払い賃金が発生してしまうリスクがあります。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

Web 新着情報

- 職場における労働衛生基準の見直しについて
- 小学校休業等対応助成金について
- くるみん認定と助成金について
- 介護サービス事業所におけるBCP対策について
- 中小企業にも義務化されるパワハラ防止措置
弊所 Web ページのトップページより
御覧いただけます。

右のQRコードから
URL : <https://e-sr.net/>
で移動できます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョロカ”

HPの写真を6年、同じ写真を使用しています。お客様のひとりに、「そろそろ、新しくしたら？」と言われて... やっと重い腰が上がりました。



上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡ひとみ

今回はヘアメイク付きで、鏡の中の自分にむかって「これ、誰？」という感じでした。でも写真館の人に、「これぐらいのメイクが、写真にしたらちょうどいいんです」といわれて、「そんなものか～」と3時間に及ぶ写真撮影を終了。新しい写真が、皆様の前に出るかどうかはまだわかりません。データをいただいでから決めたいと思います(笑)