

+

+ +



直近の労働・社会関連記事一覧

最新法務省統計より

濃厚接触者を隠して就社した場合は？

1



★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

1. 時間外労働 2 カ月平均 80 時間超に (2022/06/27)

京都下労働基準監督署(田中淳史署長)は、ベトナム人技能実習生 5 人を時間外労働の上限規制を上回って働かせたとして、機械部品製造業の(株)竹村製作所(京都府京都市)と同社工場長を労働基準法第 36 条(時間外及び休日の労働)違反の疑いで京都地検に書類送検した。同社は実習生 3 人に月 100 時間超の時間外労働をさせた疑い。ほかの 2 人は 2 カ月間の平均が月 80 時間を超えていた。

2. 改善基準見直し議論 労基署が荷主に配慮要請へ (2022/06/27)

労働政策審議会の作業部会で進めているトラックドライバーに関する労働時間等改善基準告示の見直しに向けた検討において、労使間の意見集約が難航している。荷主都合による荷待ち時間が発生していることを理由に、使用者側が拘束時間の上限引下げや休息時間の拡大などに難色を示しており、労使見解に大きな隔たりが生じている状況だ。使用者側が荷主対策の強化を求めたため、厚生労働省が新たな荷主対策案を部会に提示した。把握した情報に基づき、全国の労働基準監督署が荷主に対し、改善基準への対応などについて個別に配慮要請を行っていくとしている。

3. 都内事業所 平均時給額 1331 円に (2022/07/11)

東京都の「パートタイマーに関する実態調査」によると、都内事業所におけるパートの平均時給額は 1331 円だった。産業別では卸売業、小売業 1202 円、宿泊業、飲食サービス業 1129 円となり、4 年前の前回調査と比べて 46 円増、15 円減となっている。複数回答で賃金額の決定基準を尋ねると、「職務の内容」(66.3%)を選択した事業所の割合が最も高く、5 割台で「能力・経験」(58.4%)と「最低賃金」(50.8%)が続いた。賞与を支給している事業所の平均年間支給額は、「1 万円以上 5 万円未満」が 32.6%、「5 万円以上 10 万円満」が 24.6%を占め、6 割弱が 10 万円未満としている。

4. 安全衛生経費確保へ標準見積書 (2022/07/11)

国土交通省は、建設業における安全衛生経費の適切な支払いを促すため、安全対策に必要な項目や価格を示す「確認表」、「標準見積書」の様式を作成する方針を固めた。元請・下請間の契約時、経費の内訳や負担分配を明確にすることで、適正な支払いと安全衛生の向上につなげる。今年度中にワーキンググループを立ち上げ、足場の設置や解体、墜落防止措置などの安全対策を列挙した確認表の作成をめざす。確認表で工事に必要な対策を決め、元請・下請のどちらがどの項目の費用を負担するか明らかにするのが狙い。「標準見積書」は経費の内訳を明示するもので、工種別に様式を作成し、建設事業者へ広く普及を図っていく。

★外国人技能実習生の現状①★

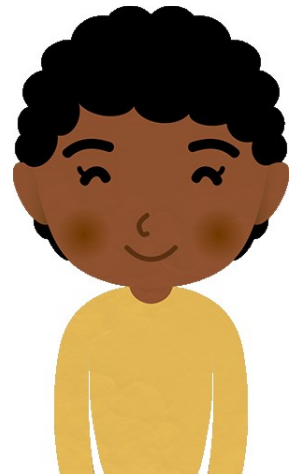
最新法務省統計より

技能実習生とは、「人材育成を通じた開発途上地域等へ技能、技術又は知識の移転により国際協力を推進することを目的」としています。しかしながら2019年4月より特定技能という在留資格を創設し、単純労働と言われる業種で外国人を積極的に受け入れる方向に大きな方向転換しました。それを踏まえて今回は、現状としての数値まとめてみました。

1. 在留資格別外国人労働者数

- 1位 身分に基づく在留資格 31.7%
- 2位 技能実習 23.3%
- 3位 資格外活動 21.5%
- 4位 専門的・技術的分野の在留資格 20.8%

- 1位の身分に基づく在留資格とは、日本人の配偶者や永住者などに与えられる資格です。
- 3位の資格外活動は、留学生や就労資格で来日している外国人の配偶者などで、週28時間以内であればアルバイトで働ける許可です。
- 専門的・技術的分野の在留資格とは経営者、技術者、研究者、調理師などの外国人に与えられる在留資格です。



2. 技能実習生の職種

技能実習生が働ける業種は限られており、農業、漁業、建設、食品製造、繊維・衣服、機械・金属、その他と大きく分けて7業種、82職種あります。

- 1位 その他 24.1%
- 2位 建設 20.8%
- 3位 食品製造 18.8%

「その他」には家具製作。印刷、製本プラスチック成型の他塗装、溶接、ビルクリーニング、介護。宿泊等が追加されています。

コロナ禍の規制も徐々に解除され、今後も急激に増えると予想されます。

次月は、不法残留者、その原因と問題点を上げます。

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第128回

濃厚接触者を隠して就社した場合は？

Q、先日、社員の中で家族が感染し、濃厚接触者として検査をする間に家族のことや自分の体調不良を黙って出社していたことがわかりました。社内感染を引き起こす可能性があり、危険な行為として処罰したいのですが可能でしょうか？

A、職場で業務命令違反に当たる行為があった場合、就業規則上の懲戒事由に該当すれば、懲戒処分の対象になり得ます。

新型インフルエンザ等対策特別措置法(特措法)4条は事業者および国民が感染予防や感染拡大防止に努めるとともに、感染対策に協力する努力義務を定めています。

事業所において、使用者は安全配慮義務があるのと同時に、労働者は労働契約上、企業秩序を守る義務や、使用者(雇用主)の利益に配慮して誠実に行動する義務を負っています。そのため、**使用者は事業遂行上必要、かつ相当な範囲であれば、業務命令を発することができ、職場感染を防ぐためにも事前報告の要請についても必要な業務命令といえるでしょう。**

職場で業務命令違反に当たる行為があった場合、就業規則上の懲戒事由に該当すれば懲戒処分の対象になり得ます。

ただし、処分が重過ぎる場合、社会通念上の相当性を欠き、懲戒処分は無効とされます。事前報告を怠っただけであれば、口頭や書面による注意や指導にとどめるべきでしょう。



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

梅雨が明けて久しいのに毎日じめじめ、また、全国的には大雨の水害についても報道されています。世の中には悲劇的なニュースや不条理なことが溢れていて、なんだかすっきりしない毎日ですね。日中はカッと暑く夜になると涼しくなる夏らしい気候を乞います。もう少しで変わりますよね。
我慢我慢！

・ ・ ・ 発 行 ・ 制 作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<https://www.officebayleaf.com>