

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・服部

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

☞ 節電に向けた労働時間の見直しなどに関する Q&A が公表

昨年の福島原子力発電所事故以来、わが国の電力供給不足が続いており、今夏については、昨年にも増して全国規模で電力需給が逼迫しています。このような中、厚生労働省は、節電に向けた労働時間の見直しなどに関する Q&A を公表しています。

厚生労働省では、電力不足に対応した働き方、休み方について、労使で話し合う際の参考として Q&A を公表していますが、その中から一部を抜粋してご紹介致します。

質問	夏期の電力不足に対応した操業計画の変更により、労働者の労働時間等の変更が必要ですが、その際に気をつけなければならないことは？
回答	<p>各企業においては、夏期の電力使用の分散化・平準化を図るため、事業計画、生産計画等の変更を行うこととなり、それに伴い、以下のような労働条件の変更等が必要となることが想定されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昼間の節電対策のために、始業・終業時刻の繰り上げ、所定労働時間の短縮、所定外労働時間の削減 ・平日(月～金曜)の節電対策のために、所定休日の見直し(所定休日を土日以外の日に変更する) ・夏期の節電対策のために、所定休日の増加、年次有給休暇の計画的付与制度の導入、秋期への事業活動の振替等 <p>こうした見直しは労働者の生活等に大きな影響を及ぼすものです。見直しに当たっては、最低労働基準を定める労働基準法等の法令を遵守することはもちろん、各企業・事業場の実情を踏まえ、労使で十分に話し合い、十分に納得した上で、節電対策を実行できる環境を整えることが重要です。</p>
質問	始業・終業時刻の繰り上げや変形労働時間制の導入等を行うために、就業規則の変更を検討していますが、法令上留意すべきことは？
回答	<p>始業・終業時刻の繰り上げや変形労働時間制の導入等を行う場合(※)は、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、事業場の労働者の過半数労働組合等の意見を聴いた上で、就業規則の変更を行い、変更後の就業規則を労働基準監督署に届け出る必要があります(労働基準法第89条、第90条)。また、変形労働時間制の導入等については、さらに、法に基づく労使協定の締結と届出が必要です。</p> <p>また、労働時間等の見直しに伴い、就業規則を変更するに当たっては、当該見直しは、労働者の生活に大きな影響を及ぼす労働条件の変更となることから、労働契約法(第9条及び第10条)の趣旨に基づき、労働時間等の変更の必要性等について労働者に十分説明するとともに、労働者への影響を最小限のものとするなどの配慮を行うことが望ましいと考えられます。</p> <p>※始業・終業時刻等の労働条件を労働協約により定めている場合に、始業・終業時刻の繰り上げや変形労働時間制の導入を行う場合には、労働協約の改訂も必要となります。</p>
質問	夏期の節電対策として、始業・終業時刻の繰り上げや変形労働時間制の導入等を行うに当たり、労働者に対し、必要な配慮をしたいと考えていますが、雇用管理上、留意すべき点とは？
回答	<p>夏期の電力不足の影響により、生産量等が減少する場合であっても、安易に労働者の解雇・雇止めを行わないことはもちろんのこと、労働時間等の変更等を行う場合にも、非正規労働者など一部の労働者に負担が偏らないよう、労使で十分に納得した上で、節電対策を実行できる環境を整えることが重要です。</p> <p>夏期の所定労働時間や所定労働日数を削減する場合、特に時間給や日給月給で働く労働者については、労働者の賃金の減額にもつながりかねず、労働者の生活に大きな影響を及ぼす労働条件の変更となることから、労働契約法(第8条、第9条、第10条)の趣旨に基づき、所定労働時間の短縮の変更の必要性等について労働者に十分説明するとともに、労働者への影響を最小限のものとするなどの配慮を行うことが望ましいものです。</p>
質問	節電対策の実施に伴い、事業活動を縮小せざるを得ません。所定労働日(休日)の変更を行っていませんが、所定労働日を休業とする場合、労働基準法の休業手当の支払義務はありますか？

夏期の節電対策に伴い、生産・サービス供給の減少が見込まれる場合であっても、まず労使でよく話し合い、できる限り休業を回避してすることが重要です。やむを得ず休業せざるを得ない場合には、労働契約や労働協約、就業規則等に基づき、賃金、手当等の支払を定めているときは、当該労働契約等に基づき当該手当等を支払う必要があります。

最低労働基準を定める労働基準法との関係では、同法第 26 条において、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の 100 分の 60 以上)を支払わなければならないとされています。

回答

ただし、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、(1)その原因が事業の外部より発生した事故であること、(2)事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの 2 つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

休業が使用者の責に帰すべき事由によるものであるか否かは個別に判断されるものですが、夏期の節電対策に伴う休業については、節電対策が求められることは想定されていること、所定休日の見直し、秋期への事業活動の振替等の対応が考えられること等から、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業に該当し、休業手当の支払が必要と考えられます。

厚生労働省HP 節電に向けた労働時間の見直しなどに関する Q&A
http://www.mhlw.go.jp/shinsai_jouhou/faq.html

👉 「学生用ジョブ・カード」の活用について

厚生労働省は、就職を見据えた学生が就職活動で効果的に自己アピールするためのツールとして「学生用ジョブ・カード」を作成し、本年度から普及に取り組んでいます。学生用ジョブ・カードは、就職を希望する学生の一般的な履歴に加え、学校で関心を持って学んだ事柄、アルバイト、ボランティアなどの社会体験活動歴、将来の仕事へのビジョンなどを、学生自身が具体的かつ詳細に記入する様式になっています。

◎学生用ジョブ・カードとは

学生用ジョブ・カードは、「履歴シート」、「学校活動歴シート」、「パーソナリティ／キャリアシート」の 3 種類のシートからなるファイルを言います。

これを作成し、さらにキャリア・コンサルティングや面談を受けることで、自分の強みやキャリア・ビジョン(仕事・職業を通じた自分のなりたい将来の姿・理想像)などが明確となり、目的意識がはっきりとした就職活動が可能となります。

◎学生用ジョブ・カードの活用場面

学生用ジョブ・カードは、次の(1)～(3)の活用場面があります。

- (1) 就職活動での活用
採用面接等における自己 PR シートとしての活用
- (2) キャリア教育のツールとして活用
職業意識の形成・向上
- (3) エントリーシート等の作成に当たっての基礎資料
自分の強みや企業へのアピールポイントの明確化

◎学生用ジョブ・カードの活用方法

- (1) ホームページでダウンロードした学生用ジョブ・カード様式に必要事項を記入します。
- (2) 教員との面談や、学校のキャリアセンター又は新卒応援ハローワークなどでキャリア・コンサルティングを受けて、コメントを記入してもらいます。
- (3) コメントが記入された学生用ジョブ・カードが手渡されることをもって、学生用ジョブ・カードの「交付」となり、就職活動などの際に活用できるようになります。

厚生労働省では、学生ジョブ・カードの作成を通じて学生自身の職業意識の形成・向上を図るといった、教育現場でのキャリア教育のツールとしての活用も可能であり、現在、大学や専門学校に対しても積極的に活用を呼びかけています。今後、就職活動に学生用ジョブ・カードを活用する学生も増えていくものと期待されます。



大津のいじめが毎日報道されています。文科省は、いじめ防止の為の新組織を設置すると言っていますが、学校現場でのいじめを苦しめた自殺は、過去に何度も社会問題となっていたのに、なんにも変わっていないのですね。遅すぎませんか？今回の大津のいじめについての遺族の訴えを学校、教育委員会、大津市、警察も取り合おうとはしなかったですよ！記者会見での教育委員会、学校の対応は見て見ぬフリ、隠ぺい体質、先生でなくて「御身大切」の役人でしかありません。大津市教委が加害者の人権を掲げ、いじめの事実確認すらしないのは、遺族の感情を逆なでしていると思えません。

いじめた側も未成年とはいえ、一定レベル以上のことをしたら、きちんと裁かれるべきと考えます。学校が加害者に責任を感じさせ、心から謝罪、反省をさせられなければ悲しすぎますよね。 “絶対に死なないでほしい！！生きていればこそ”！！