

# さっぽろ 地区連だより

札幌地区労働保険事務組合連合会  
会報

発行者

札幌地区労働保険事務組合連合会  
道労保連札幌地区協議会  
〒003-0021  
札幌市白石区栄通13丁目2-11  
札幌市建築業組合内  
☎(011) 855-4438

## 平成三十一年度通常総会 開催

平成三十一年四月二十六日(金)通常総会を開催。近年益々激動する経済状況を踏まえた議案が提出され、全て満場一致で可決されました。総会終了後、札幌地区が中心に進めていた「労働保険アドバイザー」の認定証の授与式が行われました。「労働保険アドバイザー」は、社会保険労務士試験は難易度が高い為、労働保険事務組合に勤務するスタッフ育成を理由に創設された組織内資格制度です。是非ご活用下さい。



## 『札幌地区 分割論』 本当に必要なのか？

北海道支部三役(瀬尾会長・帯広、遠藤副会長・釧路、黒島副会長・函館、須藤専務理事・事務局(以下「三役」をいう)より「札幌地区の分割」の提案が、令和元年十月二十八日の北海道支部理事会でなされました。結果としては、分割をした方が良いとする明確な理由が述べられない為、議論をしようがなく、「三役と札幌地区とで話し合っただけ」で満場一致で可決されました。その後、細坂会長と北海道支部三役等とで、複数回話し合いがなされ、令和二年三月六日にも三役より話し合いを求められました。ただ札幌地区としては分割理由も明確でも無い分割ありきの話し合いに応じようがありません。

三役から、札幌地区の理事の一人に「どうかして下さい」と協力を求めて来たようですが、その際にも分割理由は教えてくれなかったとのこと。それでも三役は、札幌地区分割に対して、一切妥協する姿勢を示していません。

ここまで来ると、そもそも正当な分割理由があるのか、何の為の分割なのか、誰の為の分割なのか等疑問に思わざるを得ません。このような背景の下、令和二年の総会は、札幌地区役員改選期です。一混乱があるのか、今後の動向が見逃せません。

## 『冬季繁忙期説明会』 & 『価値発見の達人』を目指すセミナー開催

令和元年十一月十五日 冬季繁忙期説明会を札幌北公共職業安定所を講師に迎え開催。六十四人が参加しました。毎年このことはいえ、繁忙期に向け、手続きがスムーズに行えるように説明会を開催し、変更箇所等確認をしていただきました。

説明会終了後には、講師に『ほめ達！美容師 高橋佑輔氏』を迎えてセミナーを開催しました。

「ほめ達！」とは、目の前の人やモノ、仕事で言えば商品やサービス、起きる出来事などに独自の切り口で「価値を見つけ出す『価値発見の達人』」のことです。

参加された方からは「スタッフの皆と一緒に参加させて頂きました。受けた後、事務所の雰囲気や和やかになったと実感しています。言葉遣い一つで効果がバグンです。是非また参加したいです」等参加して良かったと多数の声が寄せられました。

ご興味のある方は是非『言葉遣い一つで効果バグン』を貴方も是非体験して下さい。

## 改正労働者派遣法【二〇二〇年四月一日施行】

働き方改革の目玉である「同一労働同一賃金」は、大企業は二〇二〇年四月から、中小企業は二〇二一年四月から施行されますが、派遣労働者については企業規模に関係なく一律二〇二〇年四月から施行されます。

①派遣元は労働者の賃金を決める際に、「派遣先均等・均衡方式」か「労使協定方式」のいずれかを選ばなくてはなりません。また、②派遣先は派遣契約を締結する際に、情報提供義務を負うこととなります。

### 1、待遇決定の方法

★「派遣先均等・均衡方式」→派遣元の会社は、派遣先の通常の労働者と自社から派遣している労働者の待遇が均等かつ均衡になるようにしなければなりません。その為、派遣契約の締結に先だって、派遣元は派遣先労働者の待遇に関する情報提供をして貰う必要があります。

★「労使協定方式」→派遣元と過半数労働組合若しくは過半数代表が労使協定を締結することで、この労使協定に基づく待遇が決定されることとなります。

### 2、情報提供義務

派遣元だけではなく、派遣先にも情報提供義務があります。均等・均衡方式と労使協定方式のいずれによっても待遇決定を行う場合でも、派遣先企業は派遣元企業に対して、比較対象労働者に関する情報を提供しなければなりません。

待遇決定に手間がかかる改正になっていますので、改正法施行に先立ち早めの準備をすることが望ましいと思います。

恒例 ボーリング大会&懇親会 開催

令和元年十月四日(金) 毎年恒例のボーリング大会を開催。三十三名の参加がありました。

今年は、いつにもない盛り上がりで参加された方にとっても喜んで頂けました。是非次回も大勢の方にご参加頂けることお待ちしております。



新型コロナウイルスで

「緊急事態宣言」 北海道

国内で新型コロナウイルスの感染が広がる中、日本国内の中でも北海道の感染者が群を抜いている状況。それを受けて北海道知事は、二〇二〇年二月二十八日、「緊急事態宣言」を出し、感染拡大を防ぐため外出を控えるように呼びかけた。このような時勢によって、外出、外食を控える流れのもと売上に直撃を受けている業種もあります。このような事態が一日も早く終息してくれることを願うばかりです。

国も基本方針を発表されていますが、厚生労働省HP新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)で気になる記載がありましたのでご紹介したいと思います。

問4 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。

休業手当の支払いは必要ですか。

『会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていたいただいているところですが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は通常の病欠と同様に取り扱いいただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。』

一見、この内容を見ると、「休む」ことを本人から言ったら「欠勤」で、会社が本人に伝えたら「休業」扱いとなるような記載になっています。これだと少し言葉足らずやうな気がしますので、補足の説明が必要だと思われる。

当然のことですが、ご本人の体調的に『労務の提供ができない状態』であれば、労働法的に「休業」扱いにはなりません。「休業」扱いとなるのは『労務の提供ができる状態』のときです。

『労務の提供』の可否の判断については、左記の厚生労働省の見解を読むと「三七、五℃」なら、ひとまず『労務の提供は不能』と考えるのが妥当と思われます。※北海道の事例として、発熱した後一度熱は下がった後、再度発熱する例があったそうです。このことを考えると「四日以上」に縛られずに判断をされた方が良いと思われます。

『風邪の症状や三十七、五℃以上の発熱が四日以上続く場合、強いだるさ(倦怠感)や息苦しさ(呼吸困難)がある場合には、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」にお問い合わせください。』

また、三十七、五℃未満の発熱については、特にガイドラインもありません。そこで札幌東労働基準監督署に確認をしたところ、「状況に応じて現場で判断をして下さい。」との回答でした。

普段の体温が低い人だと、三十七℃でも辛いですが、逆に体温が元々高めの方だと三十七度でも問題なく仕事できてしまう。そう考えると、一律で管理をすべきことではないと思われます。今後、現場では難しい判断が求められそうです。

この件に関しては、是非「情報の共有化」をした方が善いと思いますので、皆様のご意見等をお寄せ頂きたいと思えます。宜しくお願いします。

【参考資料】

★『雇用調整助成金』は、経済上の理由により事業活動を縮小せざるを得ない事業主が、雇用の維持を図る為、労働者に休業等を行った際の休業手当等の一部を助成する制度です。新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえて特例が実施され利用しやすくなりました。

左記が、【特例内容】です。

- 1、特例の対象となる事業主 〳 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主
- 2、特例措置の内容

①令和二年一月二十四日以後の事後提出が、令和二年五月三十一日まで可能に。

②生産指標の確認期間を三か月から一か月に短縮されました。

③事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象となりました。

④最近三か月の雇用量が対前年比で増加していても対象となります。

※⑤新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても対象となる予定(三月中旬より追加予定)

※⑥過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主についても追加予定があります。(三月中旬より追加予定)