

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

外国人雇用状況の届出に在留カード番号の記載が必要になります

## ◆外国人雇用状況の届出について

すべての事業主は、外国人労働者（特別永住者と在留資格「外交」・「公用」の者を除く）を雇い入れた際、または離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。この届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、30万円以下の罰金の対象となります。

## ◆外国人雇用状況の届出に在留カード番号の記載が必要に！

令和2年3月1日以降に雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届出において、在留カード番号の記載が必要となりました。

現在は外国人の氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域、資格外活動許可の有無についてのみ記載が求められています。

在留カードの番号の届出にあたって事業主は、当該在留カードの番号について、在留カードにより確認しなければならないこととされています。

## ◆届出方法について

### （令和2年3月1日以降）

外国人雇用状況届出における届出方法は、雇用保険被保険者の場合とそれ以外の場合とで異なります。

#### ○雇用保険の被保険者となる外国人の場合

「雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届外国人労働者在留カード番号記載用【別様式】」が必要になります。この別様式に在留カード番号を記入し、雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届と一緒にハローワークに提出します。

別様式での届出は、雇用保険被保険者資格取得届および資格喪失届が、様式改正（在留カード番号記載欄が追



加）されるまでの暫定運用です。様式の改正は、令和2年度中の予定です。

#### ○雇用保険被保険者以外の外国人の場合

「外国人雇用状況届出書」（様式第3号）に在留カード番号の記載欄が追加されますので、在留カードの番号を記入します。令和2年2月29日以前に雇入れ、離職のあった外国人の届出については、令和2年3月1日以降も経過措置として、これまで通りの届出様式で申請ができます。

## 「災害への備え」、できていますか？

### ◆企業に求められる「災害への備え」

関東地方で地震が頻発しているというニュースに接し、改めて「災害への備え」について考えたという方も多いのではないのでしょうか。

企業には、災害への備えとして、人命の安全確保や物的被害の軽減のための対策、事業継続（BCP）の視点からの対策を講じておくことが求められます。中でも重要なのは、「従業員の安全を守る」ための対策です。

### ◆災害に係る企業の安全配慮義務

企業は従業員に対する安全配慮義務を負っていますが、自然災害についても、状況によって法的責任があるものと考えるのが妥当です。たとえば東日本大震災での津波被害に係る七十七銀行事件判決（仙台地判平成26年2月25日・仙台高判平成27年4月22日）では、企業は社員の生命や健康が自然災害の危険からも保護されるよう、安全に配慮する義務を負う旨が述べられています。

## ◆従業員を守るための対策

企業の安全配慮義務を果たし、従業員を災害から守るための対策としては、たとえば、災害時の対応マニュアルを策定して従業員向けに周知徹底しておくこと、防災訓練を実施することが挙げられます。また、社内の防災体制を整備するとともに、災害時の安否確認の方法についても情報を共有しておきましょう。いずれも当然のことではありますが、いざ事が起こったときには、当然のことがきちんと行われていたかが問われます。

首都直下型地震や南海トラフ地震も、いつ発生しても不思議ではないとされています。できるだけ早期に、「従業員の安全を守るための備え」ができているか、改めて確認しておきましょう。

### ～今月の判例研究～

**Q** 当社には、過半数の従業員で組織される A 労働組合と 2 名の従業員で組織される B 労働組合があります。従前より毎年 4 月 1 日付で A 労働組合と 36 協定（時間外労働の上限は 40 時間）を締結して、時間外労働や休日労働をさせていました。ところが、B 労働組合から、A 労働組合は、事業場の過半数の労働者で組織されていないのではないか、労働基準監督署に労基法違反で申告する等の申し入れを受けました。そこで A 労働組合に組合員人数を確認したところ、現行 36 協定を締結する際、A 労働組合は事業場の過半数の労働者で組織されていなかったことが判明しました。当社は今年度の 4 月 1 日以降、法定時間外労働を行った従業員が多数います。このような場合、当社の法律上の責任はどうなるのでしょうか。

**A 1. 労働基準法上の責任** 労基法 32 条 1 項は、使用者は、労働者に 1 週間について 40 時間を超過して労働させてはならないこと、また、同条 2 項は、使用者は、1 週間の各日については、労働者に 1 日について 8 時間を超過して労働させてはならないことと定めています。そして、これらに違反した使用者には、6 か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金が科されます（労基法 121 条 1 号、119 条 1 号）。しかし、労基法 36 条 1 項で、使用者が、労働者の過半数で組織する労働組合、それがいない場合には、労働者の過半数を代表する者と

の書面による協定をしている場合には、労基法 32 条で定める法定労働時間を超過して時間外労働をさせることができることを定めています。このように有効な 36 協定を締結している場合には、その協定通りの時間外労働をさせることは適法です。しかし、ご質問のように、A 労働組合が労働者の過半数を代表していない場合は、貴社と A 労働組合との間で締結した 36 協定は無効となります。そうすると、労基法 32 条 1 項で規定している 1 日 8 時間、週 40 時間の上限を超過して労働させることは違法となります。貴社は今年度の 4 月 1 日以降、36 協定なしに時間外労働させていることとなりますので、労基法 32 条 1 項、121 条 1 号 119 条 1 号違反の刑事責任が生じることとなります。

**2. 今後の対応** 以上を踏まえると、答えは簡単です。貴社においては、直ちに過半数代表者を選任し、当該過半数代表者と 36 協定を締結するまでは時間外労働を命じてはなりません。会社として、注意すべきことは、36 協定違反の刑事罰については、労働者の人数ごとに罰金がカウントされることです。例えば令和 2 年の 1 月の 1 か月間で 5 名の従業員に時間外労働させた場合の罰金額は、30 万円以下ではなく、150 万円以下（30 万円×5 罪。刑法 48 条 2 項⇒併合罪のうちの二個以上の罪について罰金に処するときは、それぞれの罪について定めた罰金の多額の合計以下で処断する。）となります。東京簡易裁判所判決（平成 29 年 10 月 6 日）では、使用者に労基法 32 条 1 項違反の罪が 4 罪成立したとして、罰金 50 万円の判決が下されていますが、この事件では、最大限 120 万円（30 万円×4 罪）の罰金が科される可能性がありました。時間外労働の人数が数十人、数百人となる会社は、恐ろしく高額な罰金が科される可能性がありますので、会社として 36 協定の手続きについても一度確認しておく必要があると考えます（大滝）。

ビジネスガイド 2019 年 11 月号参考。

### ～今月のトピックス～

仕事を掛け持ちする人が業務中にけがをしたり病気になったりした場合の労災認定にあたり、本業と副業の労働時間を合計して残業時間を計算する新制度が来年度中にもスタートする見通しとなりました。労災保険の補償額の計算方式も変更される予定となっており、現行では労働災害が発生した就業先の賃金に基づいて計算していますが、これを本業・副業両方の賃金を基に計算するようにする見込みです。問題となるのは、副業や兼業をしている社員の労働時間を会社がどうやって把握するかです。労働政策審議会では、働き手の自己申告に基づき、会社側が合算して管理しやすくする案などが浮上しているようですが、結論は出ていないとのこと。（馬場）