

SPC JINJIKEN NEWS



4人に1人が休業手当なし(8月28日)

独立行政法人「労働政策研究・研修機構」の調査(20~64歳の労働者4,881人を対象)によると、新型コロナウイルスの影響で休業を命じられた労働者(603人)のうち、休業手当を「全く支払われていない」と答えた人が24%(145人)に上ることがわかった。このうち69%をパート、アルバイト等の非正規雇用者が占めている。

有期契約労働者 2カ月超見込みなら当初から社会保険加入(8月31日)

厚生労働省は有期契約の労働者が社会保険に入れるよう制度を見直す。現状は、雇用期間が2カ月以内の場合、契約期間後も継続雇用されなければ厚生年金に加入できない。これを、2カ月を超えて雇用される見込みがある場合、当初から厚生年金に加入するよう見直す。雇用契約書に「契約が更新される」「更新される場合がある」などと明示されている場合が対象。2022年10月から実施する。

劇団員 出演や稽古も「業務」(9月5日)

東京の劇団の元団員が、公演への出演などに伴う賃金の支払いを求めた訴訟で、東京高裁は、劇団の運営会社に賃金約185万円の支払いを命じた。昨年9月の東京地裁判決では、公演に使う道具作りに要した時間は業務として賃金の支払いを命じたが、出演などは業務として認めなかった。これに対し今回の高裁判決は、公演や稽古についても業務と判断し、退団までの未払い賃金の支払いを命じた。

労使協定書類の押印廃止(9月7日)

厚生労働省は2021年度から、約40の労働関係書類について、押印の義務をなくす。裁量労働制に関する報告書などが対象で、特に36協定などの押印廃止は企業に大きな影響がある見込み。押印を廃止する代わりに、書類に労働側と合意した事実をチェックする欄を設けることで、実効性を担保する。

労基署立入り調査 半数が違法残業(9月9日)

厚生労働省の発表によれば、全国の労働基準監督署が2019年度に立入り調査した3万2,981事業所のうち、47.3%(1万5,593事業所)で違法残業が確認された。「過労死ライン」とされる月80時間を超える残業を行っていたのは5,785事業所で37.1%に当たる(前年度比29.7ポイント減)。

昨年度の年金未払い 443件6億円(9月11日)

日本年金機構は、2019年度の事務処理ミスが1,742件あったと発表した。前年度からは148件減少。精算などの対応は完了しているという。年金の給付額や徴収額に影響があったのは1,075件、影響額は9億1,174万円。本来なら支払うべき年金が未払いとなっていたケースは443件で、計約6億740万円。そのほか、過払いが219件、未徴収207件、過徴収176件など。

パートの賃上げ率 7年連続で最高(9月15日)

小売企業や外食企業などの労働組合でつくるUAゼンセンの集計で、今年の春季労使交渉においてパート1人あたりの平均賃上げ率が2.64%(前年同期比0.09ポイント増、時給26.1円相当)と7年連続で過去最高を更新したことが明らかになった。また、5年連続でパートの賃上げ率が正社員の賃上げ率を上回った。

内定取消し174人 入社延期、自宅待機も(9月16日)

厚生労働省は、今春卒業した学生の採用内定取消しが8月末時点で174人だったことを発表した。昨年の約5倍に増え、東日本大震災があった2011年卒の598人以来の多さとなった。新型コロナウイルス感染拡大が大きく影響したとみられ、入社延期や自宅待機になった学生も1,210人ほどに上った。

テレ東子会社社員連続勤務で適応障害発症 労災認定(9月18日)

テレビ東京ホールディングスの子会社「テレビ東京制作」の女性社員が48日間の連続勤務により適応障害を発症したとして、三田労働基準署が労災認定した。女性は番組制作業務に従事していたが、2017年10月に総務部へ異動した後も同業務に関わるように求められ、2018年3月から不眠やめまいなどの症状が表れて適応障害と診断された。女性は、同社に対して未払残業代などを求める民事訴訟も起こしている。

年金減額決定取消訴訟で原告側が敗訴 東京地裁、生存権の侵害認めず(9月23日)

2012年の国民年金法改正による年金の減額は生存権を侵害し違憲だとして、年金受給者約700人が国に減額の取消しを求めた訴訟で、東京地裁は原告の訴えを退ける判決を言い渡した。物価変動などで想定よりも最大2.5%高くなっていた年金額を本来の水準に戻すため、国

が2013~15年度に年金額を段階的に引き下げたことについて、「年金財政の安定化を図り、将来世代の給付水準を維持する目的で、不合理とはいえない」と判断した。

日本郵便待遇格差訴訟、10月15日に最高裁が統一判断(9月24日)

日本郵便で働く非正社員が、正社員と同じ仕事内容であるにもかかわらず夏休み・冬休みの有無に格差があるのは違法だとして是正を求めた訴訟で、最高裁第一小法廷は上告審審論を開き、判決期日を、同社の契約社員が起こした年末年始の勤務手当等を争点とする他の2件の訴訟と同じ10月15日と指定した。3件は高裁での判断が異なっており、最高裁が統一判断を示すとみられる。

外国人の就労情報を雇用先ごとに集約 在留管理庁が不正監視強化(9月24日)

企業などに外国人労働者の適正な受入れを促すため、出入国在留管理庁が、受入れ先ごとに外国人の就労情報を管理する取組みを始めることがわかった。受入れ先ごとの状況を把握し、不正な働き方をしていないか監視を強める。一方で、クリーンと判断できる受入れ先からの在留申請の審査は簡素化する方針。

「コロナで解雇・雇止め」6万人超 厚生労働省発表(9月24日)

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染拡大に関連する解雇や雇止めが、23日時点で見込みも含め6万439人になったことを明らかにした。9月は前月比1.5倍のペースで増えており、増加に歯止めがかかっていない。業種別では、これまで多かった宿泊業・製造業を上回り飲食業が最多。また、雇用形態別では、非正規雇用労働者の解雇・雇止めが約3万人に達している。



重要！要確認

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました

厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定していますが、令和2年9月1日に、このガイドラインが改定されました。改定後のガイドラインのポイントを数回に分けて紹介します。

<ガイドラインの目的>

副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示す。

<副業・兼業の現状>

- ・副業・兼業を希望する者は、年々増加傾向にある。
- ・副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされている。
- ・厚生労働省のモデル就業規則でも、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」とされている。

<副業・兼業の促進の方向性>

- ・人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要。副業・兼業は、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生に資する面もある。
- ・副業・兼業を希望する労働者については、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。
- ・企業及び労働者が、長時間労働にならないように留意して行うことが必要である。

<企業の対応／基本的な考え方>

- ・副業・兼業を進めるに当たっては、納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- ・使用者及び労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業避止義務、④誠実義務に留意する必要がある。
- ・就業規則において、原則として労働者は副業・兼業を行うことができること、例外的に上記①～④に支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限できることとしておくことが考えられる。



★次号以降で、企業が行うべき労働時間管理や健康管理の内容などを紹介していきます。禁止や制限できる例外事項に該当しない限り、副業・兼業は認めなければならないことに注意し、就業規則の規定を見直しておきましょう。

確認

名刺の連絡先に広告宣伝のメール等を送ってもよいか？ など Q&Aで見解が示される

個人情報保護委員会から、『「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」及び「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」に関するQ&A』を更新したとのお知らせがありました（令和2年9月1日公表）。

今回の更新で追加されたQ&Aのうち、企業において身近な内容といえるものを一つ紹介します。

Q 名刺交換により取得した連絡先に対して、自社の広告宣伝のための冊子や電子メールを送ることはできますか？

A 個人情報取扱事業者の従業者であることを明らかにした上で名刺を交換した場合、相手側は名刺を渡した者が所属する個人情報取扱事業者から広告宣伝のための冊子や電子メールが送られてくることについて、一定の予測可能性があると考えられます。この場合に、従業者が取得した名刺の連絡先に対して自社業務の広告宣伝のための冊子や電子メールを送ることは、「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当すると解されます。

業務時間外や、事業場外で名刺交換した場合であっても、個人情報取扱事業者の従業者であることを明らかにした上で名刺交換を行った場合は、同様に「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当すると解されます。現行の個人情報保護法では、個人情報取扱事業者は、保有個人データを法第16条の規定に違反して取り扱っている場合又は法第17条の規定に違反して取得した場合でなければ、当該保有個人データの利用の停止又は消去の請求に応じる義務はありませんが、顧客から寄せられた冊子や電子メールの送付の停止等の要求を苦情として扱った上で、適切かつ迅速に処理するよう努めなければならず（法第35条第1項）、令和2年改正法（未施行）において利用の停止又は消去の請求の要件が緩和されたことにより将来的には対応が必要になる場合があることも踏まえ、適切に利用停止又は消去の請求に応じることが望ましいと考えられます。（以下略）

★資料等を送付した後、相手側から、「今後、送付等はやめていただきたい」といった請求があった場合は、上記のQ&Aの後半にあるように、「適切に利用停止又は消去の請求に応じることが望ましい」とされていることに注意しましょう。

重要改正 確定

令和2年度の地域別最低賃金の改定状況 正式に決定！

令和2年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。発効年月日とともに、地域別最低賃金の額をご確認ください。

都道府県名	最低賃金時間額[円]		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額[円]		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額[円]		発効年月日
		前年度				前年度				前年度	
北海道	861	(861)	令和元年10月3日	石川	833	(832)	令和2年10月7日	岡山	834	(833)	令和2年10月3日
青森	793	(790)	令和2年10月3日	福井	830	(829)	令和2年10月2日	広島	871	(871)	令和元年10月1日
岩手	793	(790)	令和2年10月3日	山梨	838	(837)	令和2年10月9日	山口	829	(829)	令和元年10月5日
宮城	826	(824)	令和2年10月1日	長野	840	(843)	令和2年10月1日	徳島	796	(793)	令和2年10月4日
秋田	792	(790)	令和2年10月1日	岐阜	852	(851)	令和2年10月1日	香川	820	(818)	令和2年10月1日
山形	793	(790)	令和2年10月3日	静岡	885	(885)	令和元年10月4日	愛媛	793	(790)	令和2年10月3日
福島	800	(790)	令和2年10月2日	愛知	927	(925)	令和2年10月1日	高知	792	(790)	令和2年10月3日
茨城	851	(849)	令和2年10月1日	三重	874	(873)	令和2年10月1日	福岡	847	(841)	令和2年10月1日
栃木	854	(853)	令和2年10月1日	滋賀	868	(865)	令和2年10月1日	佐賀	792	(790)	令和2年10月2日
群馬	837	(835)	令和2年10月3日	京都	909	(909)	令和元年10月1日	長崎	793	(790)	令和2年10月3日
埼玉	928	(926)	令和2年10月1日	大阪	964	(964)	令和元年10月1日	熊本	793	(790)	令和2年10月1日
千葉	925	(923)	令和2年10月1日	兵庫	900	(899)	令和2年10月1日	大分	792	(790)	令和2年10月1日
東京	1,013	(1,013)	令和元年10月1日	奈良	836	(837)	令和2年10月1日	宮崎	793	(790)	令和2年10月3日
神奈川	1,012	(1,011)	令和2年10月1日	和歌山	831	(830)	令和2年10月1日	鹿児島	793	(790)	令和2年10月3日
新潟	831	(830)	令和2年10月1日	鳥取	792	(790)	令和2年10月2日	沖縄	792	(790)	令和2年10月3日
富山	849	(846)	令和2年10月1日	島根	792	(790)	令和2年10月1日	全国加重平均額	902	(901)	-