

SPC JINJIKEN NEWS



再雇用後の基本給6割未満は不合理 地裁判決 (10月29日)

定年後再雇用者の賃金減額の是非が争われた訴訟で、名古屋地裁は、同じ仕事なのに基本給が定年前の6割を下回るの是不合理に当たるとして、名古屋自動車学校に差額分の賃金の支払いを命じた。原告は定年前と比べて業務内容や責任は同じだったが、基本給は約4～5割に下がっていた。

福祉施設の労災1万人超 (10月30日)

厚生労働省のまとめによると、特別養護老人ホームなど社会福祉施設での昨年の労災による死傷者数が1万人を超え、1999年の統計開始以降、過去最多となったことがわかった。原因としては、腰痛など「動作の反動・無理な動作」が34%と最多で、次いで「転倒」が33%。「交通事故」「転落」も多かった。年齢別では60歳以上の占める割合が32%で、高齢者の労災が目立った。

就活 23年卒も現行通り (10月30日)

就活・採用活動の新ルールを検討する政府の「関係省庁連絡会議」は、2023年春卒業(現2年生)の大学生の採用日程について、現行通りとすることと決めた。解禁日は会社説明会が「3年生の3月1日」、面接など選考が「4年生の6月1日」。

休業支援金 バイトも対象 (10月31日)

厚生労働省は、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」について、シフトが入らなくなったアルバイトらも支援対象にな

ると指針で明確にした。休業前に6か月以上にわたって月4日以上勤務が確認でき、新型コロナウイルスの影響がなければ同様の勤務を続けさせていたと会社が認めていた場合や、労働条件通知書に週あたりの勤務日数が書かれている場合は支給対象と明記。これまで不支給とされた人も再度申請できる。

2017年大卒の離職率32.8% (10月31日)

厚生労働省は、2017年に大学卒で就職した人のうち3年以内に仕事を辞めた人の割合が32.8%(前年比0.8ポイント増)だったと発表した。高卒は39.5%(前年比0.3ポイント増)で、3年連続で40%を下回った。

過労死等防止対策白書 企業の4割「人員不足」 (10月31日)

政府は「過労死等防止対策白書」を閣議決定し、企業の4割が過重労働防止の取組みを「人員不足で難しい」としていることを明らかにした。また、2015～2016年度に労災認定された精神障害の事案のうち自殺に至ったのは「専門・技術者」が最多で40.1%を占め、また、精神疾患を発症して自殺するまでの日数は「29日以下」が最多で51.5%を占めた。

有給取得率が過去最高に (10月31日)

厚生労働省が発表した就労条件総合調査によると、2019年の年次有給休暇の取得率が56.3%(前年比3.9ポイント上昇)となり、過去最高となったことがわかった。平均取得日数は10.1日で0.7日増。

行政手続き 存続 83 件を除き押印を廃止 (11月13日)

河野規制改革相は、行政手続きに必要な1万4,992件の押印のうち、99%以上を廃止することを明らかにした。認め印は全廃となり、実印などを求める商業・法人登記や不動産登記の申請、相続税の申告など83件は存続となる方向。来年の通常国会で法改正が必要なものは一括法案を提出する。

約3割の企業が在宅勤務導入、深夜労働禁止を求める声も (11月17日)

厚生労働省は、2万社を対象にしたテレワークに関する実態調査の結果を公表し、在宅勤務を導入している企業は約1,290社(34%)だった。そのうち従業員1,000人以上の企業は75%に上ったが、99人以下の企業では18%にとどまった。また、テレワークについて企業の約6割が時間外労働、約4割が深夜労働を認めている一方で、働き手の4割が深夜労働の原則禁止を求めていることが明らかになった。同省は今後、指針を見直す必要性などを検討するとしている。

大卒内定率 69.8% リーマン・ショック以来の下げ幅に (11月18日)

来春卒業予定の大学生の就職内定率が、69.8% (10月1日時点) で前年同期比7.0ポイント減だったことが文部科学省、厚生労働省の調査で明らかになった。この時期に70%を切るのは5年ぶり、リーマン・ショック後の2009年(7.4ポイント減)に次ぐ下げ幅だった。

不妊治療助成制度 所得制限を撤廃 今年度内に利用開始へ (11月19日)

政府は不妊治療への助成金制度の拡充について、所得制限を撤廃する方針を固めた。また、助成額の増額や助成を受けられる治療回数の制限の見直す案を検討し、今年度内の利用開始

を目指す。菅首相が掲げた不妊治療の保険適用が実現するまでの間は現行の制度を拡充して対応するとしている。

新在留資格「特定活動」で留学生の起業を支援 入管庁発表 (11月20日)

出入国在留管理庁は、一定の条件を満たす外国人留学生を対象に、国内での起業に必要な在留資格「経営・管理」を取得するための準備期間として最長2年間の在留を認める「特定活動」を新たな在留資格として創設すると発表した。規制緩和により日本で起業する外国人を増やし経済の活性化につなげるねらい。不法滞在を防ぐため、文部科学省が選んだ国内のおよそ70の大学などに対象を絞り、大学などからの支援・推薦を条件に資格を付与する。

ブラック研修による新入社員自殺、東京地裁で和解が成立 (11月24日)

製薬会社の新入社員だった男性が自殺したのは新人研修中の心理的負荷が原因だとして、両親が同社や研修を受託していた会社などに損害賠償を求めた訴訟について、東京地裁で和解が成立したことを遺族側が明らかにした。男性は、研修で過去のいじめ被害や吃音を同僚の前で告白するよう強要された約1か月後に自殺。中央労働基準監督署が「嫌がらせなどに該当する強い心理的負荷があった」として労災認定していた。

雇調金特例措置を2月末まで延長 感染再拡大受け政府方針 (11月25日)

政府は、12月末で期限を迎える雇用調整助成金の特例措置について、来年2月末まで、日額上限(15,000円)や助成率(中小企業で最大100%、大企業で4分の3)を現行水準のまま維持する方針を固めた。新型コロナウイルスの感染の再拡大を受けたもので、特例の延長は3回目。関連経費を2020年度第3次補正予算案に盛り込む。



改訂済 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③

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。今回は、労働時間の管理(簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」)を紹介します。

<労働時間の管理>

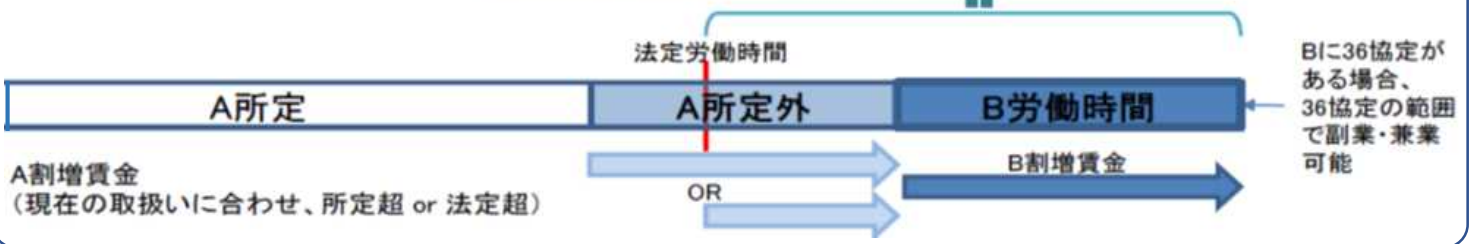
労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法 38 条 1 項に基づき、労働時間を通算して管理することが必要である。労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行い、通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払うことが原則である。

このほか、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労働基準法が遵守されやすくなる次のような「管理モデル」によることができる。

簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」

○副業・兼業の開始前に、A社(先契約)の法定外労働時間とB社(後契約)の労働時間について、上限規制(単月100時間未満、複数月平均80時間以内)の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それぞれについて割増賃金を支払うこととする。

通算して適用される時間外労働の上限規制(月100時間未満、複数月平均80時間以内)を遵守する必要があることから、これを超過しない範囲内で設定



これにより副業・兼業の開始後は、他社の実労働時間を把握しなくても労働基準法を遵守することが可能となる。

○「管理モデル」は、副業・兼業を行おうとする労働者に対してA社(先契約)が管理モデルによることを求め、労働者及び労働者を通じて使用者B(後契約)が応じることによって導入される。

★「管理モデル」を導入し、上記の図のような働き方をしたとすると、後契約のB社は、常に時間外労働に関する割増賃金を支払うことになります。他の会社に勤務する者を雇う場合、自社での残業の有無にかかわらず、割増賃金込みの給与を支払うことになる可能性があることも考慮しましょう。

決定済 施行待ち改正

法定の障害者雇用率 令和3年3月1日から0.1%引き上げ

<法定の障害者雇用率(法定雇用率)>

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定の障害者雇用率(法定雇用率)以上の割合で障害者を雇用する義務が課されています。【障害者雇用率制度】

この法定雇用率が、令和3年3月1日から0.1%引き上げられることになりました。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.20%	2.30%
国、地方公共団体等	2.50%	2.60%
都道府県等の教育委員会	2.40%	2.50%

<民間企業における注意点>

前記の法定の障害者雇用率の変更に伴い、障害者を1人は雇用しなければなら
ない民間企業の事業主の範囲が、従業員数45.5人以上から「43.5人以上」に拡大さ
れます。

その事業主には、次のような義務及び努力義務が課されることとなります。

★なお、令和2年度分の障害者雇用納付金(申告期間は令和3年4月1日から同年5月15日までの間)については、令
和3年2月以前については現行の法定雇用率(2.2%)で算定し、令和3年3月のみ、新しい法定雇用率(2.3%)で算定
することとなります。

注目 判例

注目の非正規格差訴訟 最高裁の判断は？

令和2年10月13日・15日、非正規格差訴訟の最高裁の判決が相次いで言い渡されました。「同一労働同一賃金」
の実現に向けた働き方改革関連法による旧パートタイム労働法・労働契約法の改正が、大企業において令和2年4月
から施行されていますが、その施行以来、初めての最高裁の判決ということで、その判断に注目が集まっていました。

<最高裁での争点>

一連の裁判で争点となったのは、正規の労働者と非正規の労働者との間の賞与の格差、退職金の格差及び扶養手当等の格差です(そ
の格差が不合理であるか否かを判断)。

<最高裁の判断の要点>

原告	項目	不合理 か否か	最高裁の判断とその要点
アルバイト 〔大学／秘書的な業務〕	賞与／私傷病による 欠勤中の賃金	×	令和2年10月13日判決 ・正社員と職務の内容等に一定の相違があり、支給しないことは不合理とまではいえない
契約社員 〔売店／販売業務〕	退職金	×	(使用者は労働契約法旧20条に違法しない)
契約社員 〔日本郵便／配達等の業務〕	扶養手当	○	令和2年10月15日判決 ・正社員と職務の内容等に相応の相違があることを考慮しても、手当を支給しないことや休暇を与えないことは不合理 (使用者は労働契約法旧20条に違反する)
	年末年始勤務手当	○	
	年始期間の祝日給	○	
	有給の病気休暇	○	
	夏期冬期休暇	○	

★いずれも、不合理性の判断は賃金項目ごとに考えるとした平成30年6月の最高裁の判例をもとに、各企業における労働の事情や条
件をふまえ、労働契約法旧20条の趣旨に沿って、不合理か否かが検討された結果です。さまざまな事情が考慮された結果ですので、
何かの事情が変われば、違う判断となることも考えられます。また、現行のパートタイム・有期雇用労働法8条や「同一労働同一賃金ガイ
ドライン」によれば判断が変わる可能性がありますので、自社の非正規社員の個々の待遇について整理し、違いがあれば具体的に説明
できるようにしておかなければなりません。ご不明な点がありましたら、お声かけください。