

SPC JINJIKEN NEWS



ワクチン非接種で不利益扱いは不適切 (2月20日)

19日、政府は、新型コロナウイルスのワクチンを接種しないことを理由とした不利益な取扱い（解雇、減給、配置転換、取引の中止など）について、禁止する法令はないものの、不適切だとする答弁書を閣議決定した。ワクチン接種を採用条件にすること、面接で接種の有無を聞くこと、取引先に接種証明の提出を求めること等も不適切だとした。また、田村厚労相は会見で、接種した人に報奨金を出すこと、店舗での割引優遇を行うなどの動きがあることについて、打たない人が極端に不利益にならない、差別とまらない範囲で行ってほしいと話した。

休業支援金「制度を知った時期にかかわらず申請可能」(2月23日)

新型コロナウイルスの感染拡大で仕事が休みになったり減ったりしたのに、休業手当を受け取れない働き手が申請できる国の「休業支援金」について、コールセンターなどで「今年に入って制度を知った人は、(申請延長の)対象外」と誤った案内をした可能性があるとして、厚労省は、昨年4～9月分の対象者は「制度を知った時期に関わらず受け付けます」と明記したリーフレットを2/12からホームページに掲載した。

転職や転籍時のマイナンバー再提出不要に(2月24日)

政府は、会社員が転職や転籍をした際に、新たな勤務先へマイナンバー情報を提出しなくても済むように制度を改め、従業員の負担軽減をはかる方針。マイナンバー法を改正し、従業員の同意が得られれば、新旧の勤務先同士で情報を移せるようにする。9月からの実施をめざす。

男性育休 閣議決定(2月27日)

政府は、男性の育児休業取得促進を主な狙いとした、育児・介護休業法の改正案を閣議決定した。改正案では、父親が生後8週間以内に、合わせて4週間の休みを2回に分けて取得できる男性育休を新設。企業に対して、育休取得への働きかけを義務付けた。勤続1年未満の非正規社員も育休を取得できるようにする。法案は今国会に提出、2022年10月頃の制度開始を目指す。

大企業非正社員への休業支援金 申請開始(2月27日)

新型コロナウイルスにより勤務シフトが減ったのに休業手当を受け取れないアルバイトなどに、国が直接支払う休業支援金を大企業の非正社員も申請できるようになった。申請期限は7月31日。休業支援金は従来、中小企業の従業員だけが対象だった。

中小支援金 受け付け開始(3月2日)

政府は、新型コロナウイルスによる緊急事態宣言で売上が半減以下となった中小事業者向けの一時支援金について、8日から申請を受け付けると発表した。対象事業者の地域や業種は

限定されていないが、時短営業で協力が支払われる飲食店は除かれる。

休業補償金 個人も申請可能に (3月5日)

厚生労働省は、昨年春の一斉休校を受けて新設された「小学校休業等対応助成金」について、個人からの申請を認めるよう最終調整に入った。子の休校で仕事を休むことになった保護者の休業補償のための助成金だが、これまでは企業が申請する必要があった。従業員からの求めに応じず、申請を拒む企業があるなど、休業した従業員から「利用できない」との声が出ていた。

国際自動車事件が和解 (3月11日)

タクシー会社の運転手が時間外労働をした場合、売上に応じた歩合給から残業代と同額を差し引く、と定めた賃金規則をめぐる訴訟で、原告の運転手らと被告の国際自動車との和解が成立した。会社側は運転手ら198人分の未払い残業代などとして、総額約4億円の和解金を支払うことで合意した。

三菱電機社員 パワハラで労災認定 (3月12日)

2019年に三菱電機の新入社員が自殺したことにつき、尼崎労働基準監督署が労災を認定した。監督署より認定の理由はまだ示されていないが、教育主任だった上司からの暴言がパワーハラスメントにあたりと判断された可能性が高いという。

ワクチン休暇の要請検討 (3月16日)

加藤官房長官は記者会見で、労働者が新型コロナウイルスワクチンを接種する際に休暇を取得できるような環境整備を検討する考えを示した。河野ワクチン担当相もインターネット番組で、会社員らがワクチン接種時や接種後に

副作用が出た場合に休暇を取得できるよう、経済界と調整する方針を示した。

大卒内定率 89.5% 5年ぶりに9割を切る (3月20日)

今春卒業予定の大学生の就職内定率(2月1日時点)が89.5%で、前年同期比を2.8ポイント下回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。昨年12月時点の前年同期比の減少の幅(4.9ポイント)は縮まったが、2月時点での内定率が9割に届かなかったのは5年ぶりだった。

雇調金特例、休業支援金 5月以降は原則縮減へ (3月26日)

厚生労働省は、雇用調整助成金の特例措置を5月以降は縮減することを発表した。1人当たりの上限額は1日13,000円に引き下げ、助成率は最大90%にする。また、休業支援金も5月以降は休業前賃金の8割を上限9,900円にする。ただ、経営の厳しい企業や新型コロナウイルスの感染拡大地域は5月以降も現行の水準を維持する。

健康保険証代わりにマイナンバーカード 本格運用先送り (3月26日)

厚生労働省は、健康保険証の代わりにマイナンバーカードを利用できるシステムの本格運用を先送りすることを明らかにした。3月下旬からの開始を予定していたが試行段階でトラブルが相次いだため、10月までの運用開始を目指す。



改正 4月施行

令和3年4月からの新たな 36 協定届 注意点は？

労働基準法施行規則等の改正により、届出書類について、押印等の原則廃止・様式の見直しが実施されることになりました（令和3年4月～）。厚生労働省では、特に重要な様式である「36 協定届」について、リーフレットを公表して周知しています。そのポイントを紹介します。

令和3年4月からの新たな 36 協定届について

<p>36協定届における押印・署名の廃止</p>	<p>36協定の協定当事者に関する チェックボックスの新設</p>
<p>➤ 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。 ※記名はしていただく必要があります。</p>	<p>➤ 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(※)についてのチェックボックスが新設されます。 ※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者</p>
<p>! 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項</p> <p>✓労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること</p>	<p>! 過半数代表者の選任にあたっての留意事項</p> <p>✓管理監督者でないこと ✓36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること ✓使用者の意向に基づいて選出された者でないこと</p>

なお、36 協定届以外の労使協定届（例：1年単位の変形労働時間制に関する協定届）についても、同様の改正（押印欄の削除、労働者代表についてのチェックボックスの新設）が行われています。

また、労働基準監督署に提出するその他の書類（例：解雇予告除外認定申請書）についても、押印欄の削除が行われています。

ここにも注意！「行政手続」における押印原則の見直しは、労使間の手続に直接影響を及ぼすものではありません。そのため、労使慣行や労使合意により行われる協定書や決議書については、引き続き、記名押印又は署名など労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法で締結する必要があります。

★労働基準関係のほか、社会保険や税などの行政手続の全般について、押印の原則廃止が進められていますが、労働基準関係については、労働者代表についてのチェックボックスが新設されたものもあり、注意が必要です。旧様式を使う場合の注意点などもございますので、気軽にお尋ねください。

改正 4月施行

70 歳までの就業機会確保 努力義務化がスタート 導入する際の就業規則は？

高齢者雇用安定法の改正により、70 歳までの就業機会を確保するため、65 歳から 70 歳までの高齢者就業確保措置として、定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使が同意した上での雇用以外の創業支援等措置の導入のいずれかを講じることが努力義務化されました（令和3年4月～）。

厚生労働省からは、この改正に関する Q&A が公表されていますが、その中には、就業規則を題材としたものもあります。確認しておきましょう。



.....高年齢者雇用安定法Q & A(高年齢者就業確保措置関係)/就業規則について.....

Q 65歳以降70歳までの就業確保措置を講じる際に、就業規則を変更する必要はあるのでしょうか。

A 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、法定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないこととされており、また法定の事項について変更した場合についても同様とされています(労働基準法第89条)。定年の引き上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合や、創業支援等措置に係る制度を社内で新たに設ける場合には、同条の「退職に関する事項(同条第3号)」等に該当するものとして、就業規則を作成、変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、創業支援等措置を講じる場合には、就業規則の変更とは別に、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。この計画については、届け出る必要はありません。

★高齢化が進む我が国において、ベテランの知識や技能を活用していくことは不可欠です。積極的に高年齢者就業確保措置を導入していくことが、企業にとって最善といえるかもしれません。導入にあたり、常時10人以上規模の事業場では、就業規則の作成・変更などが必要となりますので、お声掛けください。

中小企業への適用スタート

同一労働同一賃金を実現するための改正 中小企業にも適用

令和3年4月1日より、中小企業に対し改正パートタイム・有期契約労働法の適用が開始されます。

.....同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の概要と対応のポイント(短時間・有期雇用労働者).....

1. 正社員と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

正社員と短時間・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けてはなりません。

企業の対応

【ステップ1】職務の内容が最も近い正社員と短時間・有期雇用労働者について、次の①と②を比較

- ①職務の内容(業務の内容・責任の程度)
- ②職務の内容と配置の変更の範囲

比較の結果に応じて、次のいずれかの形で、その短時間・有期雇用労働者の待遇を確保

●①と②の両方とも同じなら『均等待遇』
=正社員と同じ待遇を適用

●①と②の両方又はいずれかが異なれば『均衡待遇』
=その他の事情も考慮して、その違いに応じた待遇を適用

【ステップ2】給与や福利厚生、教育訓練など

があるかを確認し、その違いが不合理でないかを確認

→適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇については、その待遇の「目的」や「内容」を整理し、なぜ違いを設けているのか、その理由が「不合理でない」といえるのかを考えてみましょう。

2. 短時間・有期雇用労働者への待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との待遇差の内容や理由などについて説明をしなければなりません。なお、待遇差の説明を求めた労働者への不利益な取扱いは禁止されています。

企業の対応

それぞれの待遇ごとに、待遇差があるか否かを把握し、待遇差があるものについては、その理由を説明できるようにしておきましょう。

★大企業での取り組みなどを参考にしつつ、新たなルールを順守し、訴訟リスクに備える必要があります。不安な点がある、これを機にパートの待遇を強化して人材確保につなげたいなど、気軽にご相談ください。