

トピックス

「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④

改訂済・要確認

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。

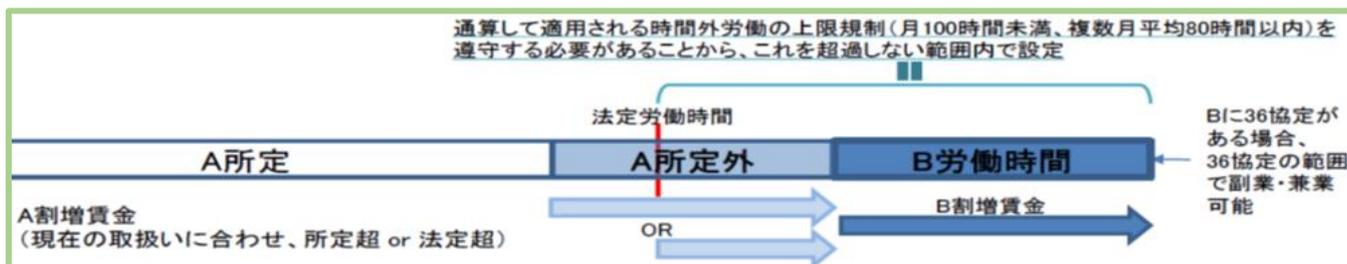
労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行い、通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払うことが原則である。

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事務上の負担を軽減し、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。



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となります。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て、採用するか否かを判断する必要がありますね。

研修報告：人事制度支援部 佐澤 理衣

社会福祉法人玉寿会様「管理職向けパワーハラ研修」



令和2年11月11日に、弊社代表上田が社会福祉法人玉寿会様にて管理職向けのパワーハラ研修を行いました。今年の6月にパワーハラ防止法が施行されたことに加え、ハラスメント問題への対応の難しさを実感している方々が参加されたこともあり、40名近いご参加者は一心に耳を傾けていらっしゃいました。

「厳しい指導であっても、業務上の適正な範囲と認められる限り、パワーハラスメントには当たらない」という点が話に上がりましたが、まさにその境目の判断が難しいところだと思います。

使用者は正しい初動対応を心掛けるとともに、職員とのコミュニケーションを日頃から疎かにしないことが肝要です。この法施行をきっかけに、労使間の在り方を今一度検討しても良いかもしれません。



お仕事

カレンダー12月

～お知らせ～ 年末年始の営業について
年末 12月28日まで 新年は 1月5日より 営業いたします。

12/10

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2021/1/4

● 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 10月決算法人の確定申告と納税・2021年4月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)

● 2021年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)



決定済 施行待ち改正

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	2.2%	2.3%
国、地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%

＜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。

- ・毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ・「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。



★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%）で算定することになります。

来年4月施行の70歳までの就業機会の確保（努力義務）について

◆これまでの高齢者雇用安定法（65歳までの雇用確保（義務））の内容

高齢者雇用安定法は、①60歳未満の定年禁止、②65歳までの雇用確保措置を定めています。①は、事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならないということです（法8条）。②は、定年を65歳未満に定めている事業主は、ア.65歳までの定年引上げ、イ.定年制の廃止、ウ.65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）の導入、のいずれかの措置を講じなければならないといものです（法9条）。①②いずれも当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務づけられています。

◆令和3年4月1日からの改正～70歳までの就業機会の確保（努力義務）の内容

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、来年4月1日からは、上記65歳までの雇用確保（義務）に加え、**以下のいずれかの措置を講ずる努力義務**が新設されました。

当該労働者を60歳まで雇用していた事業主が対象となります。

- ① 70歳までの定年引上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
 - ④ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ア. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - イ. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業
- ④⑤は創業支援等措置（雇用によらない措置）となり、過半数労働組合等の同意をえて導入します。

◆留意点

① 70歳までの就業確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが可能となります（70歳までの定年引上げ、定年制の廃止を除く）。ただし、対象者の基準を設ける場合は、労使間で十分に協議した上で過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。また、労使間で十分な協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません（不適切な例として、会社が必要と認められた者に限るなど）。

② 継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」「勤務（業務）状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責（義務）を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や就業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。

七十二候の暦（こよみ）

12月7日～12月10日頃

閉塞成冬（そらさむくふゆとなる）

天地の気が塞がれ、冬がおとずれる頃。空は重い雲に覆われ、生き物はじっと気をひそめています。塞ぐという言葉は、寒さから人々を守るという意味でとることもできます。コタツでみかんが美味しい季節になりました。



代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

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（使用者は労働契約法旧20条に違法しない）
契約社員 〔売店／販売業務〕	退職金	×	
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。

来年4月1日施行！ 気になる同一労働同一賃金の取組みと賃金の動向について

◆「同一労働同一賃金」とは？

同一企業における、いわゆる正社員と非正規社員（有期雇用労働者、パートタイマー、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指し基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。また、非正規社員から求めがあった場合に、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主が説明すること、また説明を求めたことを理由に不利益取扱いをしないことが義務付けられます。

2020年4月1日より大企業と労働者派遣について適用され、**中小企業は2021年4月から適用**となります。

◆企業・労働者はどんな反応をしている？

11月6日の閣議に提出された「令和2年度 年次経済財政報告」の第2章にて、同一労働同一賃金の取組みや影響に関する内容がまとめられているので、一部を紹介します。

待遇の違いについて、「業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない」と回答したパートタイマー・有期雇用労働者の割合は、「賞与」37.0%、「定期的な昇給」26.6%、「退職金」23.3%、「人事評価・考課」12.7%となっています。

一方、取組みの実施率は、「業務内容の明確化」35.2%、「給与体系の見直し」34.0%、「諸手当の見直し」31.3%、「福利厚生制度の見直し」21.2%、「人事評価の一本化等」17.7%となっています。

また、企業が課題と感じていることは、「費用がかさむ」30.4%、「取り組むべき内容が不明確」19.5%、「社内慣行や風習を変える事が難しい」18.7%、「効果的な対応策がない、分からない」16.5%、「業務の柔軟な調整」16.1%となっています。

◆対応に必要な費用の一部に助成金を活用することもできます

厚生労働省のキャリアアップ助成金は、キャリアアップ計画を提出して6つのコースから選んで非正規社員の待遇改善等を行う場合に、費用の助成が受けられます。

近年、「同一労働同一賃金」に向けて対応を進める企業で多く利用されていますが、申請が適正になされず不正受給と判断されると、支給取消しやペナルティが課されるだけでなく企業名が公表されます。

助成金の利用も含めて、「同一労働同一賃金」への対応は、専門家に相談しながら進めるのがよいでしょう。ご不明な点については、お気軽にお問い合わせください。

「雇用シェア」の活用と雇用調整助成金の受給要件

◆異業種間の出向のマッチングを無料で支援

公益財団法人「産業雇用安定センター」は、新型コロナウイルス感染症の影響で一時的に雇用が過剰となった企業（送り出し企業）が人手不足等で悩む企業（受入れ企業）への出向のマッチングを無料で行う「雇用シェア」（在籍型出向制度）への支援を強化しました。同センターは、6月から「雇用を守る出向支援プログラム 2020」を開始し、送り出し企業と受入れ企業の人材ニーズに関する情報を収集、状況を把握し、異業種間の出向支援を行っています。

◆「雇用シェア」の具体的な事例

例えば、観光客の減少により観光バスの運転手の雇用維持に苦慮している観光バス会社の従業員を、従来からの人手不足に加えて、輸送量や出荷の増加していることからトラック運転手や倉庫関連の業務の人員確保として出向する事例や、旅館やホテルの従業員が病院の案内係として活躍などの事例が挙げられています。

◆雇用調整助成金の受給要件

厚生労働省は、「雇用シェア」を活用する場合に**雇用調整助成金**の受給要件を掲載したリーフレットを公開しました。概要は下記のとおりです。

●対象となる出向

- ・雇用調整を目的とする出向（経済上の理由で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）であること
- ・出向後は元の事業所に戻って働くことを予定していること
- ・出向元と出向先が、親子・グループ関係にないなど、資本的、経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること
- ・玉突き雇用・出向（出向元で代わりに労働者を雇い入れる、出向先で別の人を出向させたり離職させる、出向元と出向先で労働者を交換するなど）を行っていないこと

●助成額

出向元が出向労働者の賃金（注1）の一部を負担する場合、以下のいずれか低い額に助成率（注2）をかけた額を助成。

イ 出向元の出向労働者の賃金に対する負担額

ロ 出向前の通常賃金の1/2の額

※ただし、8,370円×330/365×支給対象期の日数が上限

（注1）出向労働者に出向前に支払っていた賃金とおおむね同額を支払うことが必要

（注2）助成率は、中小企業2/3 大企業1/2

●支給までの流れ

- ①出向先との契約、労組などとの協定、出向予定者の同意
(契約は出向元と出向先の間で期間、処遇、賃金額、負担割合などを取り決める)
- ②計画届の提出、要件の確認
- ③出向の実施（1か月～1年）
- ④支給申請、助成金受給

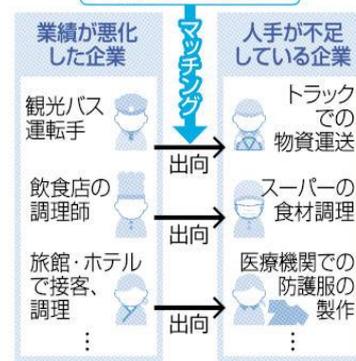
【厚生労働省リーフレット：「雇用シェア」（在籍型出向制度）を活用して、従業員の雇用を守る企業を無料支援します！】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000682586.pdf>

助成金

雇用シェアリングのイメージ

産業雇用安定センター



これからの人材育成戦略：「リスキリング」

◆「リスキリング」とは

「リスキリング (Reskilling/Re-skilling)」という言葉をご存じですか？

これはもともと「従業員の職業能力の再開発・再教育」という意味合いで使われている言葉ですが、近時は「市場ニーズに適合するため、保有している専門性に、新しい取組みにも順応できるスキルを意図的に獲得し、自身の専門性を太く、変化に対応できるようにする取組み」と位置づけられています。

◆「リスキリング」の取組み

リスキリングに取り組む上では、従業員の能力や適性を把握して、今後獲得すべきスキルやキャリアの方向性を決定することが大切です。発見したスキルギャップを埋めるための学習を繰り返すことで、従業員のスキルは徐々に底上げされていきます。

企業にとってもメリットの多いリスキリング。

人材を活用するための戦略の一環として、投資を検討してみてもよいかもしれません。

