



人事・労務に役立つ NEWS

事務所通信

発行: 萩野事務所

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362

12

2020

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。

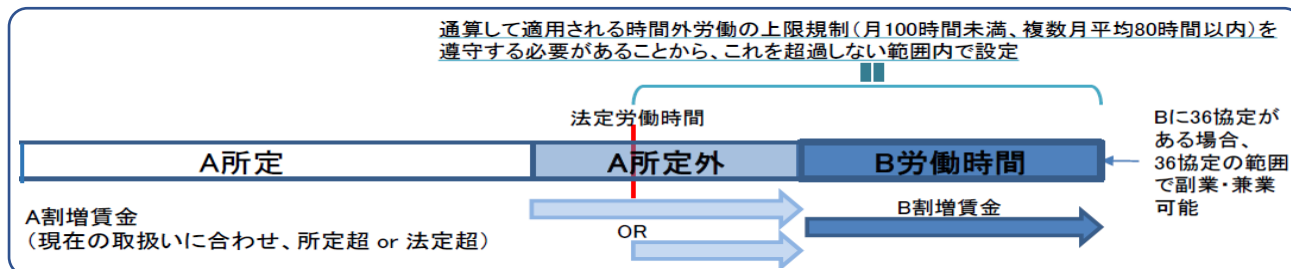
労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行い、通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払うことが原則である。

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て、採用するか否かを判断する必要がありますね。

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

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。

<法定の障害者雇用率(法定雇用率)>

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になります。

- ・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。

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 (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。

お仕事 カレンダー 12月



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)

「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」を公表 企業がとるべき具体的な対応策を各待遇・手当ごとに整理(日商)

日本商工会議所及び東京商工会議所は、中小企業向けに「同一労働同一賃金」を分かりやすく解説したガイドブック「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」を作成し、これを公表しました(令和2年11月30日公表)。

中小企業への「同一労働同一賃金」の施行が令和3年(2021年)4月に迫っていますが、対応の目途が付いていない企業が多いようです。

そこで、中小企業における「同一労働同一賃金」への対応の一助となるよう、このガイドブックを作成したということです。

このガイドブックでは、厚生労働省のガイドラインや令和2年10月に出された最高裁判所の判決も踏まえながら、企業がとるべき具体的な対応策を、各待遇・手当ごとに整理して、分かりやすく解説しているということです。

詳しくは、こちらをご覧ください。

〈「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」を公開～ガイドラインや最新の裁判例を踏まえて、各待遇・手当ごとに企業の具体的な対応を解説～〉

≫ <https://www.jccci.or.jp/news/2020/1130103000.html>

「動画で学ぼう！労働条件」を更新(確かめよう労働条件)

厚生労働省の労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」において、「動画で学ぼう！労働条件」を更新したとのお知らせがありました。

「動画で学ぼう！労働条件」では、大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーの動画が公開されています。

現在、15分程度の動画が6本用意されています。

極力、「見やすく、分かりやすく」をコンセプトに制作したということで、学校や個別学習で視聴し、学習して欲しいとしています。

学生が学ぶべきとされている内容は、企業側においても把握しておきたいところです。

詳しくは、こちらをご覧ください。

〈「動画で学ぼう！労働条件」を更新しました〉

≫ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/seminar/index.html>