



社会保険労務士法人SOPHIA
 特定社会保険労務士・フィナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-4-5-3F
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 URL: www.sr-sophia.com
 ◆労働・社会保険関係事務・相談
 ◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂
 ◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

無期転換をめぐる裁判の動向と厚生労働省の動き

物流大手の日本通運で有期雇用で働いていた男性(40)が、契約期間が通算5年を過ぎ、無期契約への転換を希望できる日の直前に雇用を打ち切られたのは不当だと訴えた訴訟で、横浜地裁川崎支部が訴えを棄却する判決を言い渡しました。男性は2012年9月から同社に派遣社員として勤務。労働契約法の改正で5年ルールが導入された後の13年7月に、1年間の契約社員として日通に直接雇われ、4回の契約更新を重ねましたが、18年6月末に契約を打ち切られました。判決では、雇用契約書に「更新限度が18年6月30日までの5年」と明記されていると指摘。男性が「契約内容を十分認識した上で契約を締結した」と認定し、改正労契法の「5年ルール」については、「5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から更新上限を定めることが直ちに違法にはならない」と指摘しました。男性は控訴する方針ということです。

無期転換については、無期転換申込権が発生する5年の直前での雇止めに関するトラブルが増加。裁判も相次いでいて、2月の山口地裁判決(山口県立病院機構)、3月の福岡地裁判決(博報堂)などでは、不更新条項の効果を否定して「雇止め法理」を踏まえて雇い止めを無効とする判決が出ています。

こうしたなか、厚生労働省では、「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成・公開しました。このワークブックは、「企業が無期転換ルールに対応するにあたって問題となるポイントを中心に、ワーク形式の演習を交えながら解説したもの」で、平成30年の「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説(全業種版)」とともに使用して、無期転換ルールに適法に対応した社内制度を整備してほしいというものです。巻末には8ステップからなるワークシートが掲載されており、これを活用することで、無期転換ルールに対応するための手順を実践することができるとしています。

また、厚労省では3月24日から、無期転換ルールの見直しを主要テーマのひとつとする検討会も始まりました。現行法下での適正な運用を心がけたいのはもちろんですが、今後の制度の見直しへの動きも気になるようです。

【厚生労働省「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」】

https://muki.mhlw.go.jp/policy/workbook_201125_01.pdf

コロナ禍での採用活動と「リモートネイティブ世代」

日本経済団体連合会(経団連)は、2022年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関して、政府からの要請の趣旨を踏まえた採用選考活動を行うよう周知しました。

要請の内容は多岐にわたりますが、その1つとして新型コロナウイルス感染拡大の影響も踏まえて「オンラインの活用」が挙げられており、「オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること」「通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること」などが要請されています。

また、オンライン環境にアクセスすることが困難な学生や、遠隔地の学生への配慮も求められています。

22年新卒は、「真性リモートネイティブ世代」とも呼ばれます。20年新卒以降は入社後すぐにリモートワークを行わざるを得なくなりましたが、中でも22年新卒は、学校でオンライン授業とリアルでの授業、ハイブリッド型の授業パターンを経験し、リモートと対面を目的・シーンによって上手に使い分けができるようになった世代です。22年新卒は、リモートコミュニケーションのスキルを自然に身につけているだけでなく、「リモートファースト」な価値観を持っている、との指摘もあります。そのため、組織への所属意識が希薄で、利便なリモートワークができるかどうか企業が志向に影響を与えともいわれています。このような特性を踏まえ、採用・労務管理を行っていくことが必要であるといえそうです。

「令和3年度地方労働行政運営方針」にみる労務管理のポイント

今後の労働基準監督署等による監督・指導方針の傾向がわかる「令和3年度地方労働行政運営方針」が策定されました。気になるポイントを見ていきましょう。

新型コロナへの緊急的な対応期を経て、ポストコロナへ政策の重心が移っていくようです。産業雇用安定助成金やトライアル雇用助成金などを活用した、在籍型出向の活用や再就職支援を支援する、とあります。出向契約や出向に関する意向の確認などが重要となるでしょう。

女性活躍推進法の行動計画策定義務対象企業が、この4月より101人以上に拡大されています。また、新設が予定される、いわゆる男性版産休制度(子の出生後8週間に4週間の休みを取得可能とすること等が柱)も、制度の施行は2022年秋頃が予定されているようですが、どのような内容になるのか確認しておく必要があるでしょう。

今や、やっている・知っていて当然となったテレワークに関しても、取組みを強化するようです。人材確保等支援助成金による支援があります。テレワークに関しては技術的な面からも、労働時間の管理、健康管理などの労務管理の面からも、これから人事労務担当者の必須の知識となるでしょう。また、新型コロナ感染症による労災にも注意しておきましょう。医療関係の職種だけではなく、ビルメンテナンス業の清掃員や建設業の施工管理者・営業職従事者・建設作業員、港湾荷役作業員、販売店員でもコロナによる労災が認められた事例があります。

監督・指導は長時間労働の是正に関する監督指導が中心にはありますが、今年度の運営方針では、職場のハラスメントや勤務間インターバル、同一労働同一賃金などについても触れられていますので、昨今の傾向を反映した調査・指導にも注意が必要です。

知得情報！ 助成金情報 ～第112回 65歳超雇用推進助成金
65歳超継続雇用促進コース～

Q. どんな助成金なの？

A. 現在、高年齢者雇用安定法では定年は60歳定年後再雇用制度において65歳までの雇用継続制度等の措置が義務付けられています。令和3年4月の法改正により65～70歳までの雇用確保措置が努力義務化されたことに伴い、この助成金の受給額等がリニューアルされました。

(A) 65歳以上への定年引上げ、(B) 定年の定めを廃止、(C) 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、(D) 他社による継続雇用制度の導入のいずれかを導入した事業主に対して助成を行います。

Q. いくらもらえるの？

A. 【定年の引き上げ】

60歳以上の雇用保険被保険者数が10人未満の事業所の場合、65歳から70歳以上(定年の定めを廃止する場合を含む)までの定年年齢の引き上げにより、25万円から最大120万円です。60歳以上の被保険者数10人以上であれば、30万円から最大160万円です。1事業所1回限りの申請です。

【希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入】

60歳以上の雇用保険被保険者数が10人未満の事業所の場合、66歳から70歳以上までの適用対象年齢により、15万円から最大80万円です。60歳以上の被保険者数10人以上であれば、20万円から最大100万円です。

他社による継続雇用制度の導入は66～70歳以上で5～15万円です。

5月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 17日 ・特別農業所得者の承認申請 [税務署]
- 31日 ・軽自動車税(種別割)の納付 [市区町村]
- ・自動車税(種別割)の納付 [都道府県]
- ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- ・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- ・確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

行列のできる人事労務相談所

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャンペーン実施

Q. 学生アルバイトがなかなか定着してくれません。労働条件を見直すにはどのような事に注意をすると良いですか？

A. 厚生労働省では、全国の学生等を対象として、4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施しています。この時期、新たにアルバイトを始める学生等は多く、いわゆる「ブラックバイト」等に悩まされないよう、周知・啓蒙するものです。

具体的には、(1)都道府県による大学等での出張相談、(2)学生たちにとって必要な知識を得るためのリーフレットの配布、(3)総合労働相談コーナーへの「若者相談コーナー」の設置などが行われています。

リーフレットはクイズ形式で、「遅刻時には罰金を支払うルールがある」「タイムカードに記録されている労働時間が切り捨てられた」「研修中の時給が最低賃金を下回っている」「辞めたいが、代わりの人を用意しないと辞めさせないと言われた」「採用後、急に一方的なシフト変更があった」などの問いに、いずれも労働法違反との答えを示しています。

重点的に呼びかけられているのは、以下の事項です。

- ① 労働条件の明示がされているか
- ② 学業とアルバイトが両立できるよう、適切な勤務シフトの設定がされているか
- ③ 労働時間が適正に把握されているか
- ④ 商品の強制的な購入の抑止と、その代金の賃金からの控除の禁止が守られているか
- ⑤ 労働契約の不履行に対してあらかじめ罰金額を定めることや、労働基準法に違反する減給制裁の禁止が守られているか

多くの事業主にとっては、どれも基本的な事項でしょう。しかし、これらが守られず、苦しい思いをしている学生アルバイト等からの訴えがあるのも事実です。違法となる行為が見逃されていないか、この機会にいま一度、確認をしておきましょう。

【「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン(厚生労働省)】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17725.html

編集後記

厚生労働省はテレワークのガイドラインを改定し、新たなテレワークのガイドラインを公表しました。既にテレワークを導入されている場合や、テレワークの導入を検討されている場合には、確認しておきたい内容になっています。新型コロナウイルスの影響で、多くの企業がテレワーク推進に取り組む中、テレワークで働ける企業が、新卒者や転職希望者から人気ようです。テレワークが難しい業種でも一部テレワークを導入される企業もあるようです。導入のご検討の際、ご不明な点がございましたら、お気軽にお尋ねください。



松田 法子