

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2020年12月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 職場でありがちな
トラブル事例

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、令和3年度、60歳台高齢者の雇用・就業確保に向けた支援策を拡充します。雇保法の改正により、高年齢継続雇用継続給付の縮小が決まり、高年法の改正により、70歳までの就業確保に関する規定が整備されたのを受けたものです。

60歳前半高齢者の賃金を60歳到達時の75%以上に改定する等の条件を満たした企業を対象に、高年齢労働者処遇改善促進助成金（仮称）を支給します。

給付率は、高年齢雇用継続給付の縮小（令和7年度）を踏まえ、段階的に縮小しますが、令和3・4年度は高年齢雇用継続給付の減少額の5分の4（大企業3分の2）です。

65歳超雇用推進助成金に関しては、助成対象となる継続雇用制度の支給要件を緩和し、グループ企業を超えた就業確保等をサポートする方針です。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



◆ ニュース

賞与・退職金格差を容認 非正規の待遇差で最高裁判決

正規・非正規の待遇格差の問題で、最高裁は5つの判決を下しました。旧労契法20条（現在は、パート・有期雇用労働法8条に統合）に関し、今後の判断枠組みを示すリーディングケースとなるものです。

10月13日判決：大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件

大学のアルバイト職員に関しては、賞与支給の有無が焦点となりました。

第2審（高裁）では、賞与は算定対象期間の在籍・就労への対価と指摘し、新卒正職員の6割相当の支払いを命じていました。

しかし、最高裁は、高裁判決をくつがえし、賞与不支給も「不合理とまではいえない」と判示しました。その理由として、「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る」目的があると述べています（いわゆる「有為人材確保論」）。

地下鉄売店の販売職員については、退職金支給が重要な論点となりました。

第2審（高裁）では、正社員基準の25%相当の支払いを命じていました。

最高裁は、上記判決と同様の「有為人材確保論」に立脚し、支給の有無の差異（非正規はゼロ）は不合理とはいえないという判断を示しました。

10月15日：日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件

定型業務に従事する時給・契約社員に関しては、3つの裁判で、5種類の制度について格差の合理性が争われました。

最高裁は、年末年始勤務手当、年始期間中の祝日休、扶養手当、夏期冬期休暇、有給の病気休暇の5つの仕組みについて、職務内容や配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）の違いを考慮しても、旧労契法20条に違反すると判断しました。

大多数の企業で採用されている扶養手当に関しては、「相応に継続的な勤務が見込まれ、扶養親族のいる契約社員に支払わないのは不合理」と指摘しています。

中小企業7割が反対 男性育休の「義務化」

日本商工会議所の「多様な人材の活用に関する調査」によると、中小企業の7割が男性育休の「義務化」に反対しています。

イクメンということばが流行しましたが、男性の育休取得率は今も8%というレベルにとどまっています。休業の取得促進のため、厚労省では、休業の取得要件緩和や分割取得の導入等の検討をスタートさせています。

日商の調査では、中小企業2939社から回答を得ましたが、全体の70.9%が「反対」「どちらかというとなら反対」と回答しました。

「運輸業」（81.5%）、「建設業」（74.6%）、介護・看護業（74.5%）など、人手不足が深刻な業界で、とくに「反対」とする割合が高くなっています。



会社が経費負担を テレワーク時の通信費等

連合は、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」を策定しました。新型コロナウイルス禍への緊急対策として、テレワーク導入が急速に進められました。十分な環境対策が行われていないのが実態です。

6月に実施した調査結果等を踏まえ、労組サイドとして、使用者に対し提案・要求すべき事項を示したものです。モデルとなるテレワーク就業規則（在宅勤務規定）も作成しました。

導入時のパソコン・ソフト・照明・事務機器等の費用について、使用者が上限付きで補償するほか、勤務時のランニングコストとしての通信費・水道費などについても月払いの手当を付加するのが望ましいとしています。

生活時間の確保のため、「つながらない権利」に対する配慮も重要と指摘し、時間外・休日・深夜のメール送付、即時に対応できなかった際の不利益取扱い等の禁止も求めました。



届出の押印・署名を廃止 行政手続き簡素化へ

政府の規制改革実施計画（令和2年7月閣議決定）で行政手続きに関する押印見直しが明記されたこと等を受け、厚労省は、労基法関連の省令様式から、押印欄を削除します。

対象となるのは労基則、年少則、最賃則、事業附属寄宿舍規程などで、省令改正により、使用者・労働者双方の押印・署名を求めない規定に改めます。これを受け、電子申請時の電子署名の添付も不要となります（令和3年4月1日施行予定）。

協定の当事者である過半数労組（ないときは過半数代表）の適格性については、新たにチェックボックスを設けて確認します。

このほか、労働委員会規則に基づく不当労働行為審査の申立て、あっせん・調停申請などの手続きに関しても、押印不要とする方針です（令和3年12月施行予定）。

◆ 監督指導動向

「介護労働」の現場を査察 残業・割増等の違反めだつ 北海道労働局

北海道労働局は、介護労働者を使用する事業場を対象とする監督指導結果（令和元年）を公表しました。

介護労働者の人材確保のためには「魅力的な職場づくり」が求められますが、実際の労働環境をみると改善すべき点が少なくないようです。

監督指導が実施された203事業場のうち、68.0%（138事業場）で労基関連違反が指摘されました。主な違反項目は、「労働時間」97件、「割増賃金」74件、「安全衛生管理体制」49件などです。

労働時間関係では「36協定を超える時間外労働」、割増賃金関係では「割増賃金の算定単価の誤り」等の事案が報告されています。

◆ 職場でありがちなトラブル事例

慰留後に退職金規定変更！ 新ルールで金額が半減

食品メーカーで、事務員として35年間勤務したAさんは、年齢による衰えを理由として、定年前の退職を願い出ました。

ところが、会社から「後任が見つからないので、もう1年間、頑張ってもらいたい」と慰留を受け、退職を先延ばしにしました。

その後、半年ほどたったころ、会社は退職金規定を見直し、「自己都合の場合、1～5割の範囲で減額できる」という規定を挿入しました。

Aさんが、約束の退職時期を迎え、手続きを採ったところ、退職金額が予想の半分程度しかありません。このため、会社の対応に不信感を抱き、あっせんの申請を行いました。



従業員の言い分

新规定では「勤務状況により最大5割まで減額できる」とされていますが、退職申出時に「あなたに抜かれると困る」と慰留を受けたわけで、評価が低いとは考えられません。

会社の経営が苦しいからといって、「慰留する一方で、規定を不利益変更する」というようなやり方はいかなものかなと思います。満額はムリでも、200万円（既に支払われた130万円に70万円の上乗せ）程度の支払いを要求します。

事業主の言い分

退職金の金額は、改定後の規定に基づき、適正に算定した結果です。Aさんは在籍期間が長く、賃金面で他の従業員より、ずいぶんと優遇している状態でした。

減額を実施しないと、定年まで勤務して退職する従業員より、退職金が高くなってしまいます。会社業績も悪化していて、要求通りの金額はとて支払えません。



あっせんの内容

話し合いを進める中で、「会社が1年間の慰留を行った」「その後に、退職金規定に減額規定を設けた」という事実について、労使の主張に相違がない点が確認されました。

そこで、会社側の経営事情も考慮しつつ、双方で折り合える金額について解決額を提示し、和解を打診しました。

結果

会社が追加で50万円を支払うことで合意し、その旨の合意文書が作成されました。