

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊くろろど

クラウド社会保険労務士事務所

TEL:084-983-1198 e-mail:info@kuroudo-sr.com

2020

12

Vol.43

1 ゆんたくひんたく

2 「副業、兼業の促進に関するガイドライン」改定③

4 賃金不払残業に関する監督指導

3 障害者雇率0.1%引き上げ(令和3年3月より)

5 非正規格差訴訟 最高裁の判断は?

発行元:クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目8-27 ポートビル4F

ゆんたくひんたく

心地よい秋の季節はあっという間に過ぎ、街中にイルミネーションが輝き始める頃となりました。早いもので、本号が今年最後の事務所通信となります。

今年を振り返ってみると、我が家にとっても「鬼滅の刃」の衝撃は大きかったです。最初は興味を示さなかった息子でしたが、小学校で鬼滅の話題がたくさん出ているらしく、「お友達の話についていけないから見てみたい」と言い出したぐらいです。刺激が強すぎるかなと心配だったので私も一緒に鑑賞してみることに。結果、親子ともにハマってしまい、遅ればせながら我が家にも鬼滅ブームがやってきています。

きつい描写も多々ありますが、家族愛や仲間たちの過去、鬼が人間だった頃のエピソードなど、大人も子供も惹きつけられる内容がたくさん詰まっている作品でした。「相手への思いやり」「感謝の心」、その大切さに改めて目を向けるきっかけにもなりました。今後もコロナ禍での生活様式や流行りものなど、日々変化する日常を楽しみながら過ごしていけたらと思います。

最後になりましたが、今年は新型コロナウイルスの影響もあり、皆様にご不便やご迷惑をお掛け致しました。来年も不確実な状況が続くと思われませんが、より一層皆様のお役に立てるよう努めて参りたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。(松本)

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。

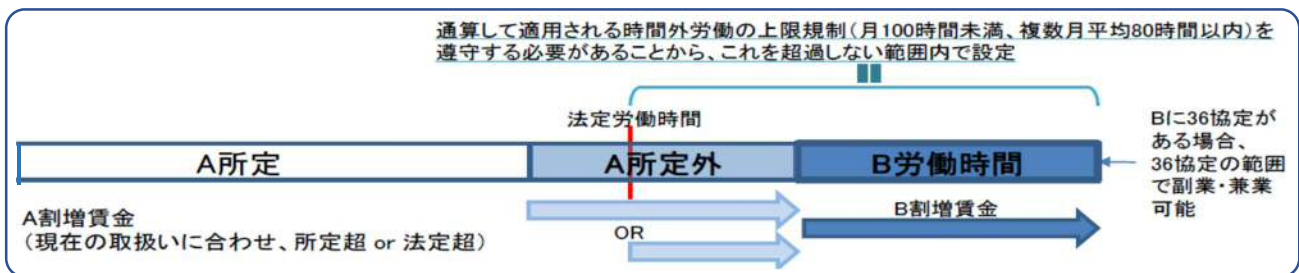
労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行い、通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払うことが原則である。

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。

読者の皆さまへ

- ①皆さまのご意見、ご感想をお待ちしております。随時お寄せ下さい。
- ②ニュースレターの内容を無断で複製・転載することは著作権の侵害となります。くれぐれもおやめください。
- ③ニュースレターで取り上げた内容は、直面した事実をありのままに記載しているのであって、個人や団体を誹謗中傷するものではありません。誤解のないようお願いいたします。

クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目 8-27 ポートビル 4F

TEL 084-983-1198 e-mail info@kuroudo-sr.com

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。

トピックス 賃金不払残業に関する監督指導 平成31・令和元年度の是正企業数は？

厚生労働省から、「監督指導による賃金不払残業の是正結果(平成31年度・令和元年度)」が公表されました。そのポイントを紹介します。

—— 平成31年度・令和元年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント ——

- 是正企業数⇒1,611企業(前年度比157企業の減)
うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、161企業(前年度比67企業の減)
- 対象労働者数⇒7万8,717人(同3万9,963人の減)
- 支払われた割増賃金合計額⇒98億4,068万円(同26億815万円の減)
- 支払われた割増賃金の平均額⇒1企業当たり611万円、労働者1人当たり13万

★平成31年度・令和元年度は、ほとんどの項目で、前年度に比べ減少傾向となっています。それでも、支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり611万円となっています。

令和2年4月1日施行の改正で、労働基準法における賃金の消滅時効の期間が「2年」から「3年(当分の間)」に延長されたことでもありますので、日頃から、労働時間は適正に把握しておく必要があります。

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)



KurouDoからのお知らせ

CHECK

当事務所は、以下の期間、年末年始休暇とさせていただきます。

期間：12月29日(火)～1月4日(月)

なお、1月5日(火)から営業させていただきます。

休暇中に頂戴したメール等につきましては、1月5日より順次ご対応させていただきます。

ご不便をおかけしますが、よろしくお願い致します。