

ブレイス FP 社会保険労務士事務所

事務所便り

連絡先 〒207-0002
東京都東大和市湖畔 2-1044-134
電話 042-566-5456 FAX:042-566-5456
E-mail bracefpsr@ozzio.jp
H P <https://bracefpsr.com/>



雇用調整助成金の緊急対応

2月末までの延期を発表 厚生労働省

◇厚生労働省は11月27日、12月末に期限を迎える雇用調整助成金の特例措置、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について、令和3年2月末まで延長すると発表しました。そのうえで、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り、雇用調整助成金の特例措置等は、段階的に縮減を行うとしました。

休業対応支援金・給付金

日々雇用、シフト制、登録型派遣も対象

◇厚生労働省は10月30日、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」について、日々雇用や登録型派遣、シフトが入らなくなったアルバイトらも支援対象になると指針で明確にしました。休業前に6カ月以上にわたって月4日以上勤務が確認でき、新型コロナの影響がなければ同様の勤務を続けさせていたと会社が認めていた場合や、労働条件通知書に週あたりの勤務日数が書かれている場合は支給対象と明記。これまで不支給とされた人も再度申請できるとしました。11月17日にはQ&Aを追加しています。詳しくは厚生労働省HPでご確認ください。

70歳までの就業機会の確保（努力義務）

令和3年4月から

◇これまでの高齢者雇用安定法（65歳までの雇用確保義務）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（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うものです（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。

◇来年4月1日からは、65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、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 高年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 高年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得ての導入となります。

● 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（70歳までの定年引上げ、定年制の廃止を除く）となります。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、労使間での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年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（不適切な例としては、『会社が必要と認めた者に限る』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。

年次有給休暇取得 過去最高 【令和2年就労条件総合調査】

◇厚生労働省が公表した令和2年就労条件総合調査の結果によると、平成31年・令和元年（又は平成30会計年度）1年間に企業が付与した年次有給休暇（繰越日数を除く。）は労働者1人平均18.0日（平成31年調査18.0日）、その

うち労働者が取得した日数は、10.1日（同9.4日）で、取得率は56.3%（同52.4%）となっており、取得日数、取得率ともに過去最高となりました。調査は今年1月1日時点の状況を尋ねたもので、昨年4月から始まった年5日の年休取得義務化の効果の大きさが窺えます。◇男女別では、男性は9.9日、53.7%、女性は10.4日、60.7%。企業規模別では1000人以上が11.9日、63.1%、300～999人が9.5日、53.1%、100～299人が9.2日、52.3%、30～99人が8.7日、51.1%でした。

◇計画的付与制度がある企業割合は43.2%と、前年の22.2%から大幅に増加し、付与日数は5～6日が66.6%とでした。

休日総数も増加傾向

◇同じ調査で、休日総数も増加していることがわかりました。平成31年・令和元年（又は平成30会計年度）の年間休日総数の1企業平均は109.9日（平成31年調査108.9日）、でした。1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が116.6日、「300～999人」が114.9日、「100～299人」が113.0日、「30～99人」が108.3日でした。

建設技能者の能力に応じた賃金支払いの動き（国土交通省）

◇国土交通省は11月16日、建設技能者の能力レベルに応じた賃金支払いの実現に向けて、建設元請団体と専門工事業団体で構成する「標準見積書改定ワーキンググループ」を設置しました。下請企業が賃金支払いの原資を見積価格に適正に反映し、元請企業がその見積りを尊重できるよう標準見積書の改定に向けた検討を進めていくとしています。新しい標準見積書では、技能者の能力評価制度における職長クラス（レベル3、4）のマネジメント能力に対する賃金を見積書で別枠計上する形式に改める考え。

すでに各レベルに紐づいた賃金目安を設定・公表している「型枠」、「機械土工」、「内装仕上げ」、「建築大工」など7職種の専門工事業団体と元請団体が意見交換・認識共有を図り、今年度中に結論を出す予定。

違法な残業、休日労働で書類送検

◇大阪・茨木労働基準監督署（伊地知康署長）は、労働者5人に違法な時間外・休日労働を行わせたとして、運送業の大阪高速乳配（大阪府高槻市、正社員170人、パート71人）と同社代表取締役および同社大阪物流センター所長の計1社2人を、労働基準法第32条（労働時間）違反などの疑いで大阪地検に書類送検しました。

同社は令和元年12月～2年1月をまたぐ1カ月間、同物流センターで荷役作業に従事していた正社員5人に対し、違法な時間外・休日労働を行わせた疑い。時間外労働は最長の者で、148時間。5人のうち3人には、違法な休日労働にも従事させていました。労働者の中には、1カ月にわたり休日がない者もいたとのこと。

◇同社の36協定は、1日4時間、月45時間、4週で2日間の休日労働を可能とする内容で締結していましたが、実態はこれを大幅に超えて労働させていました。違反は定期監督のなかで発覚。同労基署は「定期賃金や時間外・休日労働に対する割増賃金は労働者らに全額支払っていたが、忙しさを理由に長時間労働を行わせていた」と話していると報道されました。

当事務所からひと言

◇今年も、最終号を迎えました。コロナの影響は、業種を問わず事業の在り方に大きな影響を与えました。弊所でも、リモートワークが日常となり、就業規則作成など、お客様との重要なお打ち合わせもオンラインに変わりつつあります。

便利ではありますが、対面とは違い、人との繋がりや心遣いを実感しにくく、事務的な感じを受けます。コミュニケーション能力の向上と工夫が求められています。

◇最後の記事からは、色々と考えさせられます。人手不足が常態化している運輸業にあって、繁忙期で長時間労働が生じたのでしょうか。結果として、36協定が有名無実化していました。同社は残業手当を全額支払っていたとのこと。それでも書類送検されたことは、長時間労働是正に対する行政の意思を感じます。重大事故にもつながりかねない長時間労働は放置できない課題ですが、個別企業の努力だけでは難しい側面もあります。

◇中小企業家同友会の今秋の調査では、下請型の企業の約3割が、短納期発注、不合理な値引き要請、取引条件の一方的変更など不公正・不合理と感じる対応を新型コロナの発生以降に受けたとしています。短納期発注は残業や労働強化につながります。発注者に対する指導強化も重要です。

◇残業代の計算(6)…定額(固定)残業制と残業代③明確区分性

定額残業制が有効となる前提に、明確区分性があります。これは、雇用契約や給与明細書、賃金台帳等に基本給等と残業代を明確に区分しておくということです。雇用契約や就業規則（賃金規定）に固定残業制をとる旨の記載があるだけでは足りず、月ごとに残業時間数、残業単価及び残業代相当額について明示しておくことが望まれます。

不適切事例としては、雇用契約書に「業務手当は〇〇時間分の残業代を含む」と記載されているのに手当額が少ないケースや、「給与総支給額月額〇〇万円（〇〇時間時間分の残業代を含む）」との記載から逆算すると、基本給が最低賃金を大幅に下回る事例などが見かけられます。固定残業制をとっていても、毎月の労働時間管理、残業代の管理を適切に行う必要があります。（次号に続く）