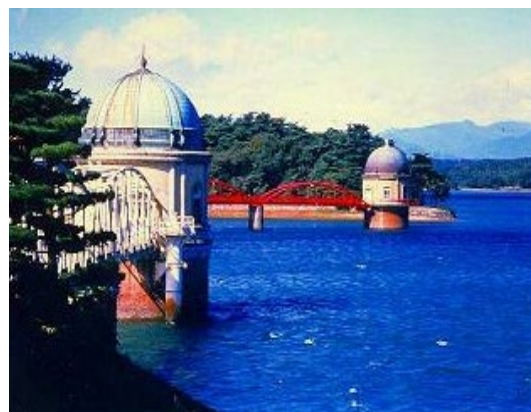


ブレイス FP 社会保険労務士事務所

事務所便り

連絡先 〒207-0023
東京都東大和市上北台3-460-3
FUSEビル4F
電話 042-843-6533
E-mail bracefpsr@ozzio.jp
H P <https://bracefpsr.com/>



雇用調整助成金 8月まで特例延長

厚生労働省は、雇用調整助成金・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・給付金の特例措置について、まん延防止等重点措置等の実施を念頭に、7月末までとしている現在の助成内容を8月末まで継続する予定であると発表しました。9月以降の助成内容については、雇言情勢を踏まえながら検討し、7月中旬に改めて公表するとしています。

総合労働相談件数は増加。助言・指導申出、あっせん申請の件数は減少

厚生労働省は、令和2年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を公表しました。

✓ **個別労働紛争解決制度とは**
個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度。

「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導、紛争調整委員会による「あっせん」の3つ方法で構成されている。

総合労働相談件数は129万782件（前年比8.6%増）で、13年連続で100万件を超え、高止まりの状況です。民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっ

せんの申請件数の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多でした。民事上の個別労働紛争の相談件数は、27万8,778件中79,190件（前年度比9.6%減）で9年連続最多。助言・指導の申出では、9,130件中1,831件（同29.4%減）で8年連続最多。あっせんの申請では、4,255件中1,261件（同31.4%減）で7年連続最多となり、件数は減少しているものの、いじめ・嫌がらせ対策は重要な課題となっていることを伺わせる結果となりました。

なお、令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づいて対応されることになりました。そのため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関する事案は今回の件数には含まれません。（同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として別途計上されています。）

コロナ禍でも人手不足

帝国データバンクが、「人手不足に対する企業の動向調査」の結果を発表しました。調査対象は全国2万3,707社、有効回答企業数1万1,003社（回答率46.4%）。

調査時期は2021年4月。まん延

防止等重点措置の適用、3回目の緊急事態宣言が出された時期に重なります。

依然として雇用継続に苦慮している企業がある一方で、堅調な回復から人手が不足している企業も見られ、企業の動向に二極化が現れる結果となりました。

**[01] 正社員の「不足」は37.2%。
前年同月より増加も、2年前との比較では大幅に低下**

正社員が不足していると答えた企業は37.2%（前年同月比6.2ポイント増、2年前比13.1ポイント減）でした。1回目の緊急事態宣言の最中であった1年前と比べると人手不足割合は増加しているものの、新型コロナウイルスの影響を受けていない2年前からは10ポイント以上下回っています。

業種別では、「メンテナンス・警備・検査」と「教育サービス」（ともに55.6%）が最も高いという結果でした。以下、「建設」（54.5%）、「情報サービス」（54.1%）、「農・林・水産」（53.5%）、「自動車・同部品小売」（50.0%）が5割台の上位で続いています。

**[02] 非正社員の「不足」は20.6%。
業種では「飲食店」が唯一5割**

非正社員が不足していると答えた企業は、20.6%（前年同月比4.0ポイント増、2年前比11.2ポイント減）でした。業種別では、「飲食店」が50.0%と唯一の5割台でしたが、2年前（78.6%）と比較すると人手不足の割合は大幅に低下していることがわかります。次いで、「教育サービス」（46.2%）、「各種商品小売」（45.2%）、「メンテナンス・警備・検査」（42.8%）が4割台で続きました。

[03] 人手不足は再拡大の可能性も

正社員の人手不足割合は新型コロナウイルスの影響を受けていない2年前と比べると、10ポイント以上下回っていますが、前年同月より6.2ポイントの増加がみられました。新型コロナという非常事態によって人手不足は大きく低下したにもかかわらず、この調査からは依然人手不足感をもっている企業は多いという結果になりました。

同一労働同一賃金関連の労組事案が増加——厚労省実態調査より

[01] 非正規社員に組合加入資格がある労働組合の割合が上昇

厚生労働省が、令和2年「労使間の交渉等に関する実態調査」結果を公表しました。（有効回答3,335組合。組合員30人以上の労働組合で、令和2年6月30日現在の状況等について調査。）

同調査によれば、事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別に「組合加入資格がある」をみると、「パートタイム労働者」38.2%（平成30年調査35.6%）、「有期契約労働者」41.4%（同39.9%）、「嘱託労働者」37.4%（同35.6%）、「派遣労働者」6.1%（同5.2%）となっており、非正規社員に組合加入資格がある労働組合の割合が上昇していることがわかりました。

[02] 「同一労働同一賃金に関する事項」の話し合いが増加

過去1年間（令和元年7月1日～令和2年6月30日）に、正社員以外の労働者に関して使用者側と話し合いが持たれた事項（複数回答）をみると、「同一労働同一賃金に関する事項」40.5%（平成30年調査15.4%）が最も高く、次いで「正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の労働条件」

38.3% (同38.9%)、「正社員以外の労働者（派遣労働者を含む）の正社員への登用制度」23.8% (同24.4%) などとなっています。

働き方改革関連法による「同一労働同一賃金」が、本年4月から中小企業にも全面適用されました。今後も「同一労働同一賃金」について話し合いが持たれるケースは増えることが予想され、企業としても相応の対応が必要になるものと考えられます。

[03] 法改正への対応も

過去3年間（平成29年7月1日～令和2年6月30日）において、「何らかの労使間の交渉があった」事項をみると、「賃金・退職給付に関する事項」74.9% (平成29年調査73.9%)、「労働時間・休日・休暇に関する事項」74.1% (同72.2%)、「雇用・人事に関する事項」61.0% (同60.2%) などとなっており、労使間の交渉の結果、労働協約の改定または新設がされた事項（複数回答）は、「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度」37.5% (前回39.9%)、「賃金額」37.1% (同36.0%)、「賃金制度」33.3% (同34.3%) となっています。

育児・介護休業制度などは今後も見直しが予定される分野です。法改正の動きも注視しながら、企業としても早めに対応を検討していきたいところです。

令和2年度の最終納付率は77.2% 国民年金の加入・保険料納付状況

厚生労働省は、令和2年度国民年金の加入及び納付の状況を公表しました。それによると、徴収時効を迎えた平成30年分の最終納付率は77.2%となりました。令和2年度（現年度分）については71.5%と2.2ポイント前年度を上回り、9年連続上昇となりました。

一方、厳しい経済状況を反映してか、全額猶予や免除を受けている人の割合も40.6%から42.6%へと1.9ポイント上昇しました。

安全パトロール実施せずタンクのフタ崩落で転落死 横浜南労基署

神奈川・横浜南労基署は、土木工事現場で安全パトロールを行っていなかったとして、建設元請会社と現場代理人を横浜地検に書類送検しました。

公園造成地の地下には、旧アメリカ軍の燃料貯蔵タンクがあり、上部はフタでおおわれていました。下請会社の労働者はその上で重機を使用していましたが、フタが重量に耐えきれずに崩落したため、重機もろとも転落し、死亡しました。

元請会社（特定元方事業者）は、下請労働者も含め、混在作業場の防災措置を講じる義務を負っていますが、その一つとして「作業場所の巡視」が挙げられています（安衛法30条）。建設現場安全管理指針では「作業日ごと1回」の巡視を求めています。

しかし、現場代理人は作業場に常駐していたにもかかわらず、事故発生までの35日間、安全パトロールの実施を怠っていました。

事務所からひと言

◇労働保険の年度更新や社会保険の算定基礎届の提出期限は7月12日です。毎年のことながら慌ただしいですね。加えて弊所では今年、事務所移転作業が重なりました。目下、多摩都市モノレール桜街道駅前のビルへの転居作業の只中です。7月13日以降は下掲の移転先にて業務を行いますので、よろしくお願いいたします。

〒207-0023
東京都東大和市上北台3-460-3
FUSEビル4F
電話：042-843-6533

バタバタとすることで、事務所便りの発行も遅れてしまいました。お詫び申し上げます。

●労使トラブルを防ぐ ～解雇⑤ 試用期間～

解雇にまつわる相談のなかで、しばしば遭遇する事例に、『試用期間中の解雇』というものがあります。

試用期間は、労働者の適格性を判断する観察期間のことで、一般に「解約権留保付雇用契約」と解釈されています。したがって試用期間は、会社側の一方的な意思によって解約（解雇）ができる雇用契約——という意味を持つといえます。

ただ、その解約権が無条件で行使できるとわけではありません。適格性を見極めるといった目的があるはずです。同時に試用期間は、訓練や経験を積んで能力を培う期間でもあります。

留保解約権の行使による解雇は、それ以外の解雇と比較すると、事業主に広い範囲で解雇の自由が認められています。それでも、解約権が留保されているからといって、労働契約が成立している点では本採用者と異なることはありません。したがって、試用期間中の解雇は、試用期間の性質に照らして、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である場合に認められるということになります。

……採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、……解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、……行使することができる（三菱樹脂事件）

したがって、

- 能力不足や勤務態度不良であっても教育指導によって改善が見込まれる
- 試用期間中に新たに判明したわけではない能力欠如（職務経歴書や面接等で推定可能である等）
- 程度が軽微である場合

——などの場合、解雇権の濫用となり、解雇が無効とされる可能性が大きくなります。ただし、上記の範疇ではなく、たとえば①上司の指示に従わない ②ミスや不安全行動を繰り返す ③粗暴なふるまいや勤務不良が著しい ④指導したが改善またはその意思や態度が見られない、将来の見込みがない——といった場合には、この限りではないと考えられます。（その場合も、適格性判断の具体的な根拠を示す必要があることを念頭に、慎重な対応が必要と考えます。）

いずれにしても、採用時に経営理念や業務内容を詳しく伝え、業務経験等を十分に審査して、ミスマッチ防止に全力を挙げることが重要になると考えます。

◇残業代の計算（9）出来高給

出来高給とは、「売上に対して○%」「契約成立に1件に対して○円」などのように、一定の成果に対して定められた賃金を支払う賃金制度をいいます。不動産の仲介販売、新聞配達、タクシー運転手の乗車収入による歩合制などが該当します。

出来高給の場合、出来高が少ないがために収入が減少し、不安定な生活に陥らせないように、労働時間に応じた一定額（最低賃金法の定めをクリアすることが必要）を保障給として支給することが使用者に義務付けられています（労基法第27条）。

出来高払制によって定められた賃金については、その賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間）において出来高払制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における、総労働時間で除した金額です。

出来高給 ÷ 総労働時間 × 0.25 × 法定外労働時間

なお、ここでいう総労働時間とは、時間外又は休日労働時間数も含んだ全ての労働時間をいいます。（終わり）