

社長の右腕

2021年6月724号



- 最新・行政の動き
- 身近な労働法の解説
—専門業務型裁量労働制①—
- ニュース
- 助成金情報
- 監督指導動向
- 今月の業務スケジュール
- 送検
- 実務に役立つ Q&A
- 調査
- 職場でありがちな
トラブル事例

◆最新・行政の動き

厚労省は、令和3年度の「地方労働行政運営方針」をとりまとめました。
メーンに据えられたのは、新型コロナウイルスの影響を踏まえた労務管理指導です。

感染症の影響による**大量整理解雇の増加を想定**し、きめ細かな情報収集と関係部局間での情報共有を進める一方、法違反が認められた場合には、是正の必要性を分かりやすく説明し、自主的な改善を促す方針です。

特に中小事業場に対しては、労働時間・人材確保の状況など経営事情を聴取し、丁寧な対応を講じますが、重大・悪質な事案には厳正に対処するとしています。

中小企業に対するパワハラ防止義務規定の適用（令和4年4月）も近づくなか、感染症を理由とするいじめやカスタマーハラスメント等への対応も重要な課題となります。

【2021年賃上げの実態】

東京商工リサーチでは、新年度における賃上げの実態を把握するべく、2021年4月1日～12日にインターネットによるアンケート調査を実施しました。

- ・賃上げを「実施する」と回答した企業、は **66.0%** で、前年比 8.5 ポイント上昇
- ・実施すると回答した企業の産業別割合の高い順に、①製造業 71.9%、②建設業 67.4%（1,028 社中、693 社）、③卸売業 66.9%（1,799 社中、1,204 社）。最も低かったのは、不動産業の 46.2%（175 社中、81 社）。
- ・規模別に、大企業が 74.1% に対し、中小企業は 64.8%
- ・賃上げ内容については「定期昇給」が 83.6% 「ベースアップ」が 28.7% 「賞与（一時金）の増額」 22.4% など
- ・賃上げ率は、最多は「2%以上3%未満」の 26.6%。次いで、「1%以上2%未満」の 24.0%。
今後は業種により、財政の厳しい企業と余力を残した企業と、二極化がさらに進むことが懸念されます。

日本労務センター

関東 Office

高崎市常盤町 133 番地
TEL027-330-5557

東海 Office

駿東郡清水町新宿 214-22
TEL055-981-1166

北陸 Office

富山県黒部市荻生 5297 番地
TEL0765-33-5151

◆ ニュース

「無期転換ルール」見直しへ 不当な抑制策の規制検討

無期転換ルールは、平成 24 年改正労契法で創設されました。
その際、附則により「施行後 8 年を経過した場合」、見直しの要否を検討する旨定められていました。

これを受け、厚労省では、検討会を設け、改正に向けた議論を開始しました。労契法 18 条では、
有期労働契約期間が通算 5 年を超えると、労働者に無期転換申込権が生じるとしています。

しかし、通算期間が法定条件を満たしても、権利の行使をためらう（あるいは、よく理解していない）
労働者も少なくありません。

一方、企業側についても、契約の回数・期間に制限を設けたり、クーリング期間を挟み込んだりする等
により、転換申込みの抑制対策を講じるケースが散見されます。

検討会では、無期転換をバックアップするため、阻害要因の洗い出しや、対策の検討を進めます。
併せて、「多様な正社員制度」をめぐるトラブル防止策等についても、提言を行う予定です。

試用期間中の解雇は有効 同僚へ暴行・暴言繰返す

有料老人ホームで働いていた従業員が試用期間途中の解雇無効を訴えた事件で、東京地方裁判所は処分を有効
と認める判決を下しました。

訴えを起こした従業員は、契約社員として入社した後、正社員に登用されました。同ホームでは、正社員の
試用期間を 6 カ月と定め、不適格と認めた場合は期間途中の解雇もあり得るとしていました。

事件は朝のあいさつがキッカケでした。同僚にあいさつを返さなかった件を注意された際、相手の胸ぐらを
つかみ、「お前、やんのか」と暴言を吐き、その後も言い争いを続けたものです。

事情聴取の際には「過去にバイクで事故を起こし、その後遺症で記憶がなくなることがある」などと弁明しま
したが、本人はバイク免許を有せず、弁明は虚偽と判明しました。

裁判所は、試用期間内に「採用前には知ることができなかった不適格性が判明した」として、留保解約権の
行使は正当と判断しました。

賞与の変動枠を 6 割に 70 歳までの就労確保

ダイキン工業(株)は、再雇用制度を拡充し、希望者全員を 70 歳まで継続雇用する制度を整備しました。
これに合わせ、賃金制度も仕事内容を評価する仕組みに転換しています。

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられていることを踏まえ、65 歳未満と 65 歳以上に分けて、
制度設計がなされています。標準年収としては、従来制度の水準を維持しつつ、賞与に重点を置いて成果配分
する点が特色です。

目標に対する成果を A・B・C・標準の 4 段階で相対評価し、A では 1.6 倍、B では 1.3 倍相当の賞与額を支給
します。

2018 年から労使間で協議している 65 歳への定年延長については、今後も検討を続ける方針です。

拡大続く「営業秘密持出し」 警察庁の検挙件数

警察庁の統計によると、営業秘密の不正持出しの件数は、昨年1年間で22事件38人に上り、過去最高を更新しました。

検挙事件数は、平成26年が11件、27年が12件、28～30年が18件、令和元年が21件と、増加傾向が続いています。

昨年発生した事案では、人材ビジネス会社で派遣労働者の情報ファイルを複製し、営業秘密を不正に取得したとして、3人の元従業員が逮捕されています。

営業秘密の漏えいは不正競争防止法の規制対象ですが、平成27年の法改正で罰則等が強化され、違反者（個人）には10年以下の懲役または2000万円以下の罰金が科されます。

◆ 監督指導動向

1割強で安全カバー未設置 食料品製造業に自主点検 立川労基署

東京・立川労基署は、食料品製造業を対象に実施した安全衛生自主点検の結果を公表しました。

回答した管内80事業場のうち1割強の10事業場で、食料品加工機械の回転部・可動部に安全カバーを設置していませんでした。墜落・転落防止では、20事業場で脚立使用等の際の安全な作業方法を定めていませんでした。

同署では、自主点検の結果を踏まえ、「切れ・こすれなど重篤な災害を発生させるおそれのある機械の安全化や、死亡災害につながる墜落・転落災害の防止対策を、今後も推進する必要がある」と総括しています。

◆ 送検

退職月の賃金を支払わず 外国人の監理団体を送検 大阪南労基署

大阪南労基署は、退職する労働者に対して、最終月の賃金を支払わなかったとして、外国人技能実習生の監理団体と代表理事を大阪地検に書類送検しました。

監理団体は、ベトナム人技能実習生への通訳や日本語教育を任せるため、在留資格「技術・人文知識・国際業務」を有する外国人労働者を雇用していました。

同労基署では、過去に勤務していた4人の元通訳等が賃金不払について刑事告訴したことを受け、捜査を続けていました。監督官の話では、「以前から日本人労働者を含め、退職月の賃金を支払わない違反を繰り返していたため、是正指導を行っていた」ということです。

法務省と厚生労働省は、同団体に対し、認定計画に従って入国後講習をしていなかった等の理由で、監理団体としての許可も取り消しています。

◆ 調査

厚生労働省「労働者派遣事業の令和2年6月1日現在の状況（速報）」

派遣元事業主は、厚生労働大臣に対し、毎年6月1日現在の運営状況を報告する義務を負っています（都道府県労働局経由）。

直近の平成2年の集計（速報）をみると派遣労働者の総数は156万5799人で前年比0.2%減という状況です。

派遣労働者の受入れについては、個人単位と事業所単位で期間制限が課されています（どちらも3年）。しかし、無期雇用契約を結んでいる派遣労働者は、期間制限の対象外となっています。

このため、有期から無期への転換が進んでいますが、令和2年は、前年に比べ、有期が6万3767人減ったのに対し、無期が6万58人増えています。有期の減少分と無期の増加分が、おおむね釣り合う形となりました。

図表1 派遣労働者の実人数

（単位：人、％）

	令和元年6月1日 現在	令和2年6月1日 現在	うち、協定対象 派遣労働者	対前年 増減比	うち、協定対象 派遣労働者
無期雇用派遣労働者数	550,625	610,683	554,570	(10.9)	(-)
有期雇用派遣労働者数	1,015,174	951,407	859,780	(△6.3)	(-)
合計	1,565,799	1,562,090	1,414,350	(△0.2)	(-)

派遣全体で、有期・無期それぞれの増減率をみると、無期の10.9%プラスに対し、有期の6.3%マイナスという状況です。

一方、製造派遣に限ると、無期の19.1%プラスに対し、有期の14.4%マイナスとなっています。有期雇用者が無期雇用者に代替される速度は、製造派遣の方が速い（およそ2倍）ということです。

派遣労働者の多い製造ラインでも、そのうち、「何年たっても、顔ぶれに変化がない」という時代が到来するのでしょうか。

図表2 製造業務に従事した派遣労働者数

（単位：人、％）

	令和元年6月1日 現在	令和2年6月1日 現在	うち、協定対象 派遣労働者	対前年 増減比	うち、協定対象 派遣労働者
無期雇用派遣労働者数	97,164	115,730	109,682	(19.1)	(-)
有期雇用派遣労働者数	228,777	195,930	183,494	(△14.4)	(-)
合計	325,941	311,660	293,176	(△4.4)	(-)

◆ 職場でありがちなトラブル事例

職務転換を拒んだら解雇 軽易業務で賃金ダウン

メーカーの現場で働く A さんが職務転換の通知を受けたのは、心臓の手術で入院中のことでした。これまで働いていた部署が廃止され、全員が別の部署に異動になるという話です。

勤続 30 年の会社を去りたくないため、A さんは、やむなく転換に応じる旨、社長に回答しました。しかし、その後、よくよく説明を聞くと、賃金が大幅に低下するといひます。

専務に問い合わせたところ、「そのとおり。条件が不満なら辞めてもらうほかない」という返事で、話し合いにもなりません。

退職を迫るに等しい態度なので、思いあぐねた A さんは、紛争調整委員会にあっせんの申請を行いました。



従業員の言い分

会社の経営悪化に伴い、職務転換を実施するという話は、半年前から聞いていました。しかし、賃金の引下げとセットとなる内容で、不満な者には解雇をちらつかせるという会社の態度には納得がいきません。

復職は求めませんが、内実としては会社都合の退職なので、経済的・精神的被害に対する補償金として 300 万円の支払いを求めます。

事業主の言い分

A さん一人をターゲットとしたわけではなく、部署の全員に同じ内容の提案を行ったものです。新しい職務は軽易・簡単な作業内容で、賃金の維持は、到底、ムリな注文です。

退職金は全額支払いましたが、やっとの思いで銀行の不渡りを回避している状況で、会社として要求にあるような金額をねん出する余力はありません。



あっせんの内容

会社側に対し、「退職か、賃金ダウンを伴う異動か、二者択一の選択を強要する」行為は実質的な解雇とみなされる可能性が高く、裁判になれば、解雇無効という結果になるおそれがあると説明しました。そのうえで、会社財政の許す範囲内で、金銭的解決を図れないかと打診しました。

結果

会社が A さんへ、80 万円を 4 カ月分割で支払うという条件で、支払日・方法等を含めた合意文書を作成し、労使双方が合意しました。

◆身近な労働法の解説

— 専門業務型裁量労働制① —

今回から3回にわたり、労基法に定める「専門業務型裁量労働制」について解説します。

1. 専門業務型裁量労働制（労基法 38 条の 3）とは

業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令および大臣告示によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者が実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

どのような業務にもある程度の裁量は与えられますが、専門業務型裁量労働制においては、対象業務が19業務に限定されています。

2. 専門業務型裁量労働制の対象業務

対象の19業務については、細かく規定され、限定されています。今回は、19業務のうち、3業務について記載します。そのほかの業務は、次回以降記述します。

① 新商品もしくは新技術の研究開発または人文科学もしくは自然科学に関する研究の業務

- ・「新商品もしくは新技術の研究開発」とは、材料、製品、生産・製造工程等の開発または技術的改善等を行うものであること。

② 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。⑦（次回掲載）において同じ）の分析または設計の業務

- ・「情報処理システム」とは、情報の整理、加工、蓄積、検索等の処理を目的として、コンピュータのハードウェア、ソフトウェア、通信ネットワーク、データを処理するプログラム等が構成要素として組み合わされた体系をいうものであること。
- ・「情報処理システムの分析または設計の業務」とは、(i)ニーズの把握、ユーザーの業務分析等に基づいた最適な業務処理方法の決定およびその方法に適合する機種を選定、(ii)入出力設計、処理手順の設計等アプリケーション・システムの設計、機械構成の細部の決定、ソフトウェアの決定等、(iii)システム稼働後のシステムの評価、問題点の発見、その解決のための改善等の業務をいうものであること。プログラムの設計または作成を行うプログラマーは含まれないものであること。

③ 新聞もしくは出版の事業における記事の取材もしくは編集の業務または放送法に規定する一定の放送番組の制作のための取材もしくは編集の業務

- ・「新聞または出版の事業」には、新聞、定期刊行物にニュースを提供するニュース供給業も含まれるものであること。なお、新聞または出版の事業以外の事業で記事の取材または編集の業務に従事する者、例えば社内報の編集者等は含まれないものであること。
- ・「取材または編集の業務」とは、記事の内容に関する企画および立案、記事の取材、原稿の作成、割付け・レイアウト・内容のチェック等の業務をいうものであること。記事の取材に当たって、記者に同行するカメラマンの業務や、単なる校正の業務は含まれないものであること。
- ・「放送番組の制作のための取材の業務」とは、報道番組、ドキュメンタリー等の制作のために行われる取材、インタビュー等の業務をいうものであること。取材に同行するカメラマンや技術スタッフは含まれないものであること。
- ・「編集の業務」とは、上記の取材を要する番組における取材対象の選定等の企画および取材によって得られたものを番組に構成するための内容的な編集をいうものであり、音量調整、フィルムの作成等技術的編集は含まれないものであること。

◆ 助成金情報

産業雇用安定助成金

新型コロナウイルス感染症の影響によって事業活動を一時的に縮小する事業主が、その労働者の雇用を維持するため在籍型出向を行う場合、出向元と出向先双方の事業主が受けられる助成金です。令和3年2月に創設された新しい助成金です。

雇用調整助成金が休業、教育訓練、出向を行う事業主に対するものであるのに対し、在籍型出向に限定された助成金です。

【対象となる事業主】

◎出向元事業主

- ・新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の縮小（一定以上の生産指標の減少）を余儀なくされたために、労使協定に基づき労働者を雇用維持のため他社に在籍出向させること
- ・本助成金の支給対象となる期間に他の事業所からの出向労働者を受け入れ、他の事業所がその労働者について、本助成金、雇用調整助成金（出向）、通年雇用助成金の支給を受けていないこと

◎出向先事業主

- ・出向の受入れにあたりその雇用する他の労働者を事業主都合により一定期間離職させていないこと
- ・雇用量の減少がないこと（雇用指標が一定以上減少していないこと）
- ・自己を出向元とする出向を行い、本助成金、雇用調整助成金（出向）、通年雇用助成金の支給を受けていないこと など

【対象となる労働者】

出向元事業主に雇用されている雇用保険被保険者（被保険者としての雇用が引続き6カ月以上、解雇や退職の予定がない、日雇労働被保険者でない）

【対象となる出向】

- ・雇用調整を目的とするものであり、かつ労働者を交換しあうものでないこと
- ・労使間の協定によるもの
- ・出向労働者の同意を得ている
- ・出向元事業主と出向先事業主の契約によるもの
- ・出向元事業主と出向先事業主ともに雇用保険適用事業所であること
- ・双方の事業主が資本的、経済的、組織的関連性等からみて、独立性が認められること
- ・労働者ごとの出向期間が1カ月以上2年以内であって出向元事業所に復帰すること など

【助成率・助成額】

◎出向運営経費…出向中に要する経費（出向元および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練、労務管理に要する経費など）

	中小企業	中小企業以外
雇用維持要件を満たしている	9/10	3/4
雇用維持要件を満たしていない	4/5	2/3
出向元＋出向先の上限額	1万2000円/日	

※雇用維持要件：出向元事業主が一定期間事業主都合の解雇や解雇とみなされる雇止め等を行わず雇用維持をすること

◎出向初期経費…出向の成立に要する措置に関する経費に対して、出向先、出向元ともに一定額を支給（同一事業主において同一の労働者一人につき1回限り）

- 例・出向先事業主の負担する出向労働者にかかわる什器、OA環境整備等費用
・出向元事業所、出向先事業所の就業規則等の整備・改正に係る費用など

	出向元	出向先
助成額（定額）	各10万円／一人あたり	
加算額※	各5万円／一人あたり	
※加算額の要件	雇用過剰業種とされた一定の業種に該当または生産性要件が一定以上悪化している	出向元事業所と異なる業種である

【支給限度など】

同一の雇用保険適用事業所につき一年度助成金の支給対象となる労働者500人（年度の最初の出向開始日の前日における事業所の雇用保険被保険者数が500人未満の場合はその人数。ただし10人未満は10人とする）、同一の労働者に対する支給は365日を限度とする。

【受給までの流れ】

出向元事業主と出向先事業主の契約締結・労使協定・出向予定者の同意 → 出向計画届の提出（都道府県労働局またはハローワーク） → 出向の実施 → 助成金の支給申請・受給

※詳細は厚生労働省HP等をご参照ください。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 5月分の社会保険料の納付
- 5月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 固定資産税（都市計画税）（第1期分）の納付
- 労働保険の年度更新 申告・納付（6月1日から7月12日）

慣例・行事

- 男女雇用機会均等月間
- 男女共同参画週間
- 外国人労働者問題啓発月間

