



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
 TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035
 姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
 TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040
 URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



今後の労働基準監督署等による監督・指導方針の傾向がわかる「令和3年度地方労働行政運営方針」が策定されました。新型コロナへの緊急的な対応期を経て、ポストコロナへ政策の重心が移っていくようです。産業雇用安定助成金やトライアル雇用助成金などを活用した、在籍型出向の活用や再就職支援を支援する、とあります。また、女性活躍推進法の行動計画策定義務対象企業が、この4月より101人以上に拡大されています。さらに、新設が予定される、いわゆる男性産産休制度（子の出生後8週間に4週間の休みを取得可能とすること等が柱）も、制度の施行は令和4年秋頃が予定されているようです。今や、やっている・知っていて当然となったテレワークに関しても、取組みを強化するようです。人材確保等支援助成金による支援がありますが、テレワークに関しては技術的な面からも労働時間の管理、健康管理などの労務管理の面からも、これから人事労務担当者の必須の知識となるでしょう。新型コロナ感染症による労災にも注意が必要です。医療関係の職種だけではなく、ビルメンテナンス業の清掃員や建設業の施工管理者・営業職従事者・建設作業員、港湾荷役作業員、販売店員でもコロナによる労災が認められた事例があります。監督・指導は長時間労働の是正に関する監督指導が中心にはありますが、今年度の運営方針では、職場のハラスメントや勤務間インターバル、同一労働同一賃金などについても触れられています。

無期転換をめぐる裁判の動向と厚生労働省の動き

◆無期転換をめぐる裁判の動向

物流大手の日本通運で有期雇用で働いていた男性(40)が、契約期間が通算5年を過ぎ、**無期契約への転換を希望できる日の直前に雇用を打ち切られたのは不当だと訴えた訴訟**で、横浜地裁川崎支部が訴えを棄却する判決を言い渡しました。男性は平成24年9月から同社に派遣社員として勤務。労働契約法の改正で5年ルールが導入された後の平成25年7月に、1年間の契約社員として日通に直接雇われ、4回の契約更新を重ねましたが、平成30年6月末に契約を打ち切られました。判決では、雇用契約書に「更新限度が平成30年6月30日までの5年」と明記されていると指摘。男性が「契約内容を十分認識した上で契約を締結した」と認定し、改正労契法の「5年ルール」については、「**5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から更新上限を定めることが直ちに違法にはならない**」と指摘しました。男性は控訴する方針ということです。

無期転換については、**無期転換申込権が発生する5年の直前での雇止めに関するトラブルが増加**。裁判も相次いでいて、2月の山口地裁判決（山口県立病院機構）、3月の福岡地裁判決（博報堂）などでは、不更新条項の効果を否定して「雇止め法理」を踏まえて**雇い止めを無効とする判決**が出ています。

◆厚生労働省が「取組支援ワークブック」公開

こうしたなか、厚生労働省では、「無期転換ルールに

対応するための取組支援ワークブック」を作成・公開しました。このワークブックは、「企業が無期転換ルールに対応するにあたって問題となるポイントを中心に、ワーク形式の演習を交えながら解説したもので、平成30年の「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説（全業種版）」とともに使用して、無期転換ルールに適法に対応した社内制度を整備してほしいというものです。巻末には8ステップからなるワークシートが掲載されており、これを活用することで、無期転換ルールに対応するための手順を実践することができるとしています。

◆「多様化する労働契約のルールに関する検討会」

また、厚労省において3月24日から、無期転換ルールの見直しを主要テーマのひとつとする検討会も始まりました。現行法下での適正な運用を心がけたいのはもちろんですが、今後の制度の見直しへの動きも気になるところで。

今国会で審議が進められる 男性育休取得促進等

◆男性育休取得促進策

厚生労働省が行った令和元年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業（以下、「育休」という）の取得者の割合は7.48%となり、平成30年度の6.16%と比較すると上昇はしているものの、その上昇幅はわずかに留まりました。少子高齢化を止めるためにも男性の育休取得促進は最重要の政策となっており、今国会では以下の法改正（主だったもの）が審議されています。



①出生時育休の創設

子どもの出生後8週間以内に、**4週間まで取得することができる柔軟な育休**の枠組みが創設される予定です（出生時育休）。出生時育休では、より休業を取得しやすいように、休業の申出期限を原則休業の2週間前までとし、**2回に分割して取得することができる**よう検討されています。

また、労使協定を締結している場合に、従業員と事業主の個別合意により、事前調整の上で出生時育休中に就業できるようにすることも改正法案に含まれています。

②雇用環境整備と個別の周知・意向確認義務

妊娠・出産をした従業員や、配偶者が妊娠・出産をした従業員が申し出たときに、**個別に育休等の制度の周知および育休の取得意向の確認**のための措置を講ずることが、**事業主に義務づけられる**予定です。

③育休の分割取得

現行の育休は、一定の事由がない限り1子につき1回のみ取得です。これを分割して**2回まで取得することができる**ようになる予定です。

④有期雇用労働者の取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業および介護休業について「事業主に引き続き**雇用された期間が1年以上である者**」という取得要件が**廃止される**予定です。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することができるように検討されています。

◆社会保険関係の改正

以上の変更に伴い、雇用保険の育児休業給付に関しても必要な変更が行われ、また、出産日のタイミングによって育児休業給付の受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算に関する特例が設けられる予定です。さらに、短期の育休の取得に対応するため、月内に2週間以上の育休を取得した場合には、その月の社会保険料が免除されるようになり、賞与に係る社会保険料については1ヶ月を超える育休を取得している場合に限り、免除の対象とすることも検討されています。

現在、国会で審議が行われている状況ですが、成立後には**就業規則（育児・介護休業規程等）の大幅な変更が必要になる内容**であるため、事前に概要を確認しておきましょう。なお、改正法が成立すると令和4年以降、複数回に分けて施行される予定です。

令和2年の給与・賞与実績

◆上昇は3割程度に留まる

日本政策金融公庫総合研究所による「中小企業の雇用・賃金に関する調査」の結果が公表されました。

令和2年実績では、「**正社員の給与水準実績**」については上昇が31.2%、ほとんど変わらないが63.2%、低下が5.6%でした。

平成28年以降では、**上昇の割合が最も低く**なりました。**低下の割合は平成28年以降では最も高く、初めて5%を超え**ました。令和3年の見通しについては、上昇の割合が30%を割り込む一方で、低下の割合は3.2%と令和2年実績より低くなっています。給与水準は下げない意向の企業が多いようです。

業種別では、上昇の割合は倉庫業の41.2%が最も高くなりました。一方で、不動産業と宿泊・飲食サービス業は20%を割り込んでいます。低下の割合は運送業（除水運）と宿泊・飲食サービス業が10%を超えました。

◆賞与支給について

賞与支給月数の実績については令和2年の増加の割合は11.6%で、平成28年以降では最も低くなりました。他方、減少した割合は32.3%で、こちらは最も高くなりました。この他、**賞与を支給していない割合も13.7%と、平成28年以降で初めて10%を超え**ました。

業種別では、増加した割合が最も高いのは、14.7%の倉庫業でした。建設業が14.5%で続いています。他方、減少した割合が最も高いのは、製造業の41.7%でした。宿泊・飲食サービス業も39.0%と高い水準です。

その他、賞与を支給しなかった割合が最も高いのは、宿泊・飲食サービス業で41.5%でした。この数値は、2番目に高い不動産業の23.3%を18.2ポイント上回り、突出しています。減少と支給せずの合計をみると、宿泊・飲食サービス業が80%を超え、製造業も50%を突破しました。

給与水準は、すべての業種でほとんど変わらないとする割合が最も高くなりました。一方、賞与は、減少や支給せずの割合が高い業種が出るなど、大きな違いがみられました。

<事務所からのご案内>

■「助成金無料談会」

5月は、助成金相談会を実施します。注目の定年延長関連の助成金や、その他各種助成金についてもお気軽にご相談ください。

※ オンライン相談も対応いたします！

【日時】 5/20（木）、5/25（火） 各時間

【場所】 神戸事務所 7階 セミナールーム

姫路事務所 2階 会議室