



ゆうメール

人事・労務

QUIZ

Question

⇒答えはP.8の下へ

使用者は、週所定労働日数4日、継続勤務年数2年6か月のパートタイム労働者に対し、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に、5日について取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならない。○か×か

〈差出人・返還先〉

中越運送株式会社
〒125-0051
東京都葛飾区新宿3-9-5

令和2年10月吉日

株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

令和2年(2020年)

10月
October

人事から経営を支援する

人事労務NEWS

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。
人事労務NEWSをお送り致します。お目通しいただければ幸いです。
貴社のますますのご発展をお祈り申し上げます。 敬具



代表・活人コンサルタント 高橋 邦名 くに かつ

人事労務NEWS (10月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P2. **NEWS** 対象事業場の約半数で違法残業を確認 ~令和元年度監督指導結果より
- P3. **NEWS** 副業・兼業ガイドラインが改定されました
- P4. **NEWS** コロナと整理解雇
- P5. **NEWS** 新型コロナ、「収入の減少」「テレワークの定着」「非正規へのしわ寄せ」への課題が浮き彫りに ~ (独)労働政策研究・研修機構調査
- P6. **NEWS** 9月から複数事業労働者向けの労災保険給付が始まりました
- P7. **NEWS** 女性の管理職登用の現状 ~帝国データバンク調査から
- P8. **Column** 専門的知識活かし社会に貢献するプロボノワークとは?



株式会社高橋賃金システム研究所 <http://www.katsujin-consul.com> [✉ taka0001@sepia.ocn.ne.jp](mailto:taka0001@sepia.ocn.ne.jp)

発行人・編集人 高橋 邦名

発行 株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

- 業務内容
1. 賃金制度、評価制度の導入指導
 2. 就業規則の作成
 3. 労働保険・社会保険手続き代行
 4. 給与計算代行
 5. 企業文化創造研修・人材育成

本社

(事務センター) 東京都八王子市寺町1-1
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528

東京本部

東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル5F
TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

個人情報の取扱いに
関するご連絡

本封書はこれまでに、お客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただいた方、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Webその他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。※ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

NEWS

対象事業場の約半数で違法残業を確認

～令和元年度監督指導結果より



15,593事業場で 違法な時間外労働確認

9月8日、厚生労働省は令和元年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表しました。

働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が令和元年4月1日より中小企業にも適用されたこと等もあってか、対象事業場数は平成30年度の29,097から約1割増の32,981で、そのうち15,593(47.3%)。平成30年度は11,766(40.4%)で違法な時間外労働が確認され、指導が行われています。

健康障害防止措置に関する 指導状況

監督指導の実施事業場のうち15,338(46.5%)で、健康障害防止措置が不十分として、長時間労働者に対する医師面接等を講じるよう指導が行われています。平成30年度の20,526(70.5%)に比べて減少していますが、まだまだ多いことがわかります。

対象事業場の7割近くが30人未満、 企業規模別では3割近くが300人以上

事業場規模別に見ると、監督指導実施事業場の41.7%を10～29人の事業場が、25.3%を1～9人の事業場が占めており、30人未満の事業場で約

平成31年4月から令和2年3月までの監督指導結果のポイント

主な違反内容

① 違法な時間外労働があったもの	15,593事業場	(47.3%)
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が		
月80時間を超えるもの	5,785事業場	(37.1%)
月100時間を超えるもの	3,564事業場	(22.9%)
月150時間を超えるもの	730事業場	(4.7%)
月200時間を超えるもの	136事業場	(0.9%)
② 賃金不払い残業があったもの	2,559事業場	(7.8%)
③ 加重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	6,419事業所	(19.5%)

7割を占めています。平成30年度と比べてこの割合は増えており、これらの事業場で特に注意が必要といえます。

企業規模別に見ると、29.3%が300人以上、24.7%が10～29人、12.8%が100～299人となっています。こちらも平成30年度に比べて30人未満の割合が増えています。

「商業」の事業場で是正勧告が急増

監督指導の対象事業場32,981のうち、商業の事業場は8,009(24.3%)で、そのうち6,088(76.0%)で労働基準関係法令違反がありました。平成30年度の4,647事業場への実施と3,097事業場での違反に比べると、ほぼ2倍となっています。

11月には 「過重労働解消キャンペーン」も実施

厚生労働省では、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、重点的な監督指導を行うとしています。新型コロナウイルスの感染拡大を受け、3月17日に発出された依命通達では、中小企業等に対する相談・支援について、「労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、新型コロナウイルス感染症の発生および感染拡大による影響を十分勘案し、労働基準関係法令の趣旨を踏まえた自主的な取り組みが行われるよう、きめ細かな対応を図る」ともされていますが、自社の時間外労働の実施状況や健康障害防止措置に関する対応に問題がないか、改めて確認しておき、不安がある場合は速やかに専門家に相談しましょう。

NEWS

副業・兼業ガイドラインが 改定されました



副業・兼業の促進に関する ガイドライン

企業に広く兼業・副業を認めることを促すよう、現行の法令のもとでどういう事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(以下、ガイドライン)が、9月に改定されました。企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができるよう、さらなるルールの明確化を目的としています。

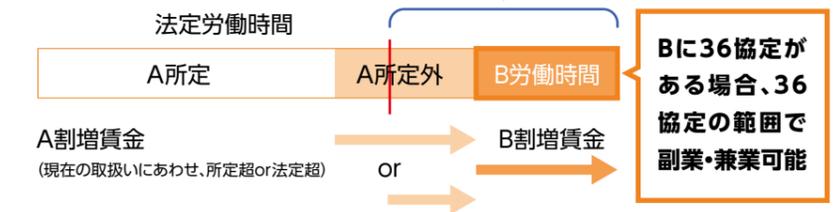
改定の主な内容

今回の改定では、労働時間の通算管理や、安全配慮義務、秘密保持義務、競業禁止義務、誠実義務等についての記述が新設されています。なかでも注目されるのが、労働時間の通算管理に関する事項です。長時間労働や健康被害を防ぐために、企業は、労働者からの自己申告により副業で働いた時間を把握し、本業と副業の労働時間を通算して労務管理を行うとしています。また労働時間管理については、簡便な労働時間管理の方法として、「企業の負担に配慮した管理モデル」(以下、管理モデル)が示されています。

企業の負担に配慮した管理モデル

管理モデルでは、副業・兼業の開始前に、当該副業・兼業を行う労働者と

通算して適用される時間外労働の上限規制(月100時間未満、複数月平均80時間以内)を遵守する必要があることから、これを超過しない範囲内で設定



時間的に先に労働契約を締結していた使用者Aの事業場における法定外労働時間と、後から労働契約を締結した使用者Bの事業場における労働時間(所定労働時間及び所定外労働時間)とを合計した時間数が、単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各使用者がそれぞれその範囲内で労働させるものとしています。

また、使用者Aは自らの事業場に

おける法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととします。

これにより、それぞれの使用者は、副業・兼業の開始後においては、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労基法を遵守することが可能となるとしています。

参考

厚生労働省
副業・兼業の促進に関する
ガイドライン



スマホでかたんに
アクセスできます。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkkyoku/0000192844.pdf>

NEWS

コロナと整理解雇



予断許さず

新型コロナについては、指定感染症からは外す方向で議論が進められるようです。しかし、すでに緊急事態宣言がなされてから痛手を負っている企業も多く、今後の景気回復も急激に良くなるとの予想はされていませんし、倒産や解雇の増加という波が時間差でやってくることも予想されます。また、冬に向けて、新型コロナ感染者のさらなる増加や、ウイルスの変異による感染力の増強、さらに別のウイルス等による感染症の発生なども考えられます。

今は何とか持ちこたえている企業でも、企業体力や今後の情勢によっては、コロナ禍による業績の落込みから、正社員の整理解雇等を検討せざるを得なくなるかもしれません。

いくら「コロナだから。緊急事態だから」と言ってみても、裁判例上は、コロナによる業績の落込みは、天災地変等のやむを得ない事由ではなく、経営上の理由による解雇と扱われる場合がほとんどと思われます。正社員の整理解雇は、ご存じのように厳格な要件(要素)で判断されます(整理解雇の4要素)。

可能な限り解雇を回避する

この4要素の一つとして「解雇回避努力義務の実行」があります。整理解雇の実施にあたっては、可能な限り雇用を確保(解雇せざるを得ない場合でも労働者の負担をなるべく軽減)するべく、取れる方策を模索し、準備しておくべきです。

- ・転勤・出向等による異動
- ・休業手当を支払って自宅待機等を命令(一時帰休、再就職支援休暇など)
- ・休業手当相当の退職一時金を支払い、雇用契約を合意解約
- ・訴訟となるリスクを考慮しつつ、退職金の上積み等を提案し、退職勧奨



というような方策が考えられます。

就業規則等の確認を

また、そうした方策をとる前提として、一時帰休の際の賃金の扱い(休業手当相当額を減額する規定)、コロナ等の事態が発生した場合の整理解雇があり得ること等は、就業規則や個別の労働契約に明記しておくことが重要です。

コロナ等による整理解雇に備え、説明資料や社員の説得のための資料なども、事前に準備しておくべきでしょう。

コロナや災害等の際の人事・労務の取扱いについて、社員からの質問等にしっかりと答えられるよう、人事・総務担当が使えるより細かいFAQのような形でまとめておくと、会社としての統一的対応が図れ、担当者の負担も減るでしょう。

令和3年度に向けた派遣元と派遣先との契約交渉は本年末頃から開始されるとみられますが、今後の動向に注意しておく必要があります。



NEWS

新型コロナ、「収入の減少」「テレワークの定着」「非正規へのしわ寄せ」への課題が浮き彫りに

～(独)労働政策研究・研修機構調査



(独)労働政策研究・研修機構が8月26日、5月から8月にかけて行った「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」の一次集計結果を公表しました。公表された調査結果のポイントをみてみましょう。

「民間企業の雇用者」では、就労時間や月収に揺り戻し傾向も夏季賞与は約3割が減少

4～5月にかけて「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」があった人の割合が急増したものの、7月末現在ではやや低下し、他方、引き続き増加した「収入の減少」がこれを上回った。また、7月末現在も4月1日時点と同じ会社で働いている場合の労働時間や税込み月収額の変化をみると、いずれも5月の第2週にかけて低下した後、揺り戻されてきたものの、7月の最終週現在でも通常月の状態には未だ戻り切っていない。

7月末現在の「民間企業の雇用者」(4,194人)の直近の月収額では、新型コロナウイルス問題の発生前のもと(通常月)の月収と「ほぼ同じ(変動1割未満)」の回答が約7割(70.2%)の一方、「減少した」割合計も4分の1を超えた(26.7%)。また、昨年は夏季賞与(特別手当)を「もらった」場合(2,495人)に、本年の支給額がどうなったか(どうなる見込みか)尋ねると、昨年の支給額と「ほぼ同じ(変動は1割未満)」との回答が半数を超えた(51.9%)一方、「本年は支給無し」(2.0%)を含めて約3割(30.4%)が「減少した」と回答した。

休業手当は「半分以上が支払われた」人が半数超、「まったく支払われていない」が2割超

影響として「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」を挙げた「民間企業の雇用者」938人のうち、自身は働きたい・働ける状態なのに、勤め先から自

宅待機を命じられたことが「ある」割合は6割超(64.3%)。また、「休業」を命じられたことが「ある」場合(603人)の勤め先からの休業手当については「休業日(休業時間数)の半分以上が、支払われた」との回答が半数を超えた(54.1%)ものの、「休業日(同)の一部が、支払われた」(21.9%)、「これまでのところまったく支払われていない」(24.0%)もそれぞれ2割超みられた。

「在宅勤務・テレワーク」の実施日数は、いったん拡大後急速に減少

「在宅勤務・テレワーク」の1週間あたりの実施日数の変化をみると、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月では、7割超が在宅勤務・テレワークを「行っていない」と回答していたが、その割合は5月の第2週にかけて顕著に低下し、「在宅勤務・テレワーク」が急速に広がった。しかし、5月の最終週以降は「行っていない」割合が揺り戻し、7月の最終週現在で「行っている(1日以上計)」割合は半数を下回っている。

フリーランスを含めた調査結果では、「家での食費」を「切り詰めている」割合も増加

全有効回答者(民間企業の雇用者+フリーランス計4,881人)を対象に、過去3か月間(5～7月)の世帯全体の家計収支を尋ねると、「収支トントン」が1/3を超えた(34.6%)ものの、支出が収入を上回る赤字計(28.7%)が黒字計(25.9%)を上回った。「正社員」は黒字計が優勢だが、「非正規社員計」では赤字計が1/3を超え

(33.6%)、さらに「フリーランス」では4割超(43.2%)と高く、黒字計から赤字計を差し引いた赤字超過が▲28.2ポイントに及んでいる。

また、全有効回答者を対象に、「感染の収束が見えないこと」についてどれくらい不安を感じているか尋ねると、かなり不安とやや不安を合わせた「不安」計が8割を超え(86.9%)、「不安はない」計(9.5%)を大きく上回った。特に「収入の減少に伴う生活への支障」に対する不安は、「正社員」(61.3%)より「非正規社員計」(65.6%)、「フリーランス」(71.1%)ほど高く、昨年1年間の世帯年収が低いほど概ね高まる傾向がみられた。

これらの結果をみると、今後の課題として、正規・非正規を問わず「収入の減少」に対する対策、いったんは増加したものの減少に転じた「テレワークの定着」、多くの不安を抱える「非正規へのしわ寄せ」への一層の対策が求められるところだ。

参考

労働政策研究・研修機構

「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果



スマホで
かんたんに
アクセスできます。

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>

NEWS

9月から複数事業労働者向けの 労災保険給付が始まりました



改正の趣旨

これまでは、複数の会社で働いている労働者の方について、働いているすべての会社の賃金額を基に保険給付が行われないこと、すべての会社の業務上の負荷(労働時間やストレス等)を合わせて評価して労災認定されないことが課題でした。

このため、多様な働き方を選択する方やパート労働者等で複数就業している方が増えているなど、副業・兼業を取り巻く状況の変化を踏まえ、複数事業労働者の方が安心して働くことができるような環境を整備する観点から、労働者災害補償保険法が改正されました。

改正内容

- ① 複数事業労働者の方への保険給付が、すべての働いている会社の賃金額を基礎に支払われるようになります(これまでは災害発生事業場での賃金額しか保険給付の基礎とされていませんでした)。
- ② 新しく複数の事業の業務を要因とする傷病等(負傷、疾病、障害または死亡)についても、労災保険給付の対象となります。新しく支給事由となるこの災害を「複数業務要因災害」といいます。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。
複数事業労働者の方については、1つの事業場のみの業務上の負荷(労働時間やストレス等)を評価して業務災害に当たらない場合に、複数の事業場等の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定できるか判断します。これにより労災認定されるときには、上記の「複数業務要因災害」を支給事由とする各種保険給付が支給されます。
1つの事業場のみの業務上の負荷を評価するだけで労災認定の判断ができる場合は、これまでどおり「業務災害」として、業務災害に係る各種保険給付が支給されます。なお、この場合であっても、すべての就業先の事業場の賃金額を合算した額を基礎に保険給付されます。
- ③ 労災保険には、各事業場の業務災害の多寡に応じ、労災保険率または保険料を増減させる、メリット制があります。新設の複数業務要因災害については、メリット制には影響しません。一方、複数事業労働者の業務災害については、業務災害が発生した事業場の賃金に相当する保険給付額のみがメリット制に影響します。

改正の対象者

今回の改正制度の対象となるのは「複数事業労働者」の方です。「複数事業労働者」とは、被災した(業務や通勤が原因でけがや病気などになったり死亡した)時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者の方のことをいいます。

被災した時点で複数の会社について労働契約関係がない場合であっても、その原因や要因となる事由が発生した時点で、複数の会社と労働契約関係であった場合には「複数事業労働者に類する者」として、改正制度の対象となります。また、労災保険に特別加入している方も対象になります。

Information

「労災保険給付」に関するご相談を承っております。
詳しくは、当事務所までお問い合わせください。

フリーダイヤル **0120-675-606**
【受付時間 9:00~18:00】

NEWS

女性の管理職登用の現状

～帝国データバンク調査から



帝国データバンクは、7月に「女性登用に対する企業の意識調査」を実施し、女性従業員の割合や管理職登用の現状を公表しました(回答企業数1万732社)。

7.5%の企業が 「女性管理職30%以上」

調査結果によると、自社における女性従業員の割合は平均25.8%(前年比0.6ポイント増)で、「30%以上」と回答した企業は31.5%(同1.3ポイント増)となり、比較可能な2014年以降で最高となりました。また、女性従業員が10%に満たない企業は28.3%(同0.3ポイント減)、0%(全員男性)の企業は6.1%(同0.4ポイント増)となりました。

女性管理職(課長相当職以上)の割合は平均7.8%(同0.1ポイント増)と、微増ですが過去最高を更新しました。しかし、政府が目標として掲げている「女性管理職30%以上」を超えている企業は7.5%(同0.4ポイント増)と、依然としてその目標との大きな差が生じています。政府は、7月に行われた第5次男女共同参画基本計画の策定に向けた会議において、「女性管理職30%」の目標を2020年から「20年代の可能な限り早期」に先送りする方針を示しました。

テレワークの活用が重要

同調査において、「今後、より一層

女性の活躍を促進するためにどのようなことが重要と考えるか(複数回答)」という質問に対して、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が64.7%(前年比4.2ポイント増)と最も多く、次いで「仕事と子育ての両立支援」「働き方改革」「保育サービスの充実」が5割超の回答となりました。

また、新型コロナウイルスの感染拡大により「テレワークの導入・拡大」の回答が36.3%となり、テレワークの重要性が結果に表れました。政府が7月1日に決定した「女性活躍加速のための重点方針2020」でも、テレワークやオンラインの活用が重点的に取り組むべき項目として取りまとめられました。

従業員101人以上の企業も 情報公開が義務化

現在、女性活躍推進法では、女性活躍に関する情報公開が従業員301人以上の企業に義務付けられていますが、2022年4月の同法の改正法施行により、対象となる企業が従業員数101人以上に拡大、義務化されます。今後は従業員が101人以上の企業にも女性の管理職登用が期待されます。



参考

帝国データバンク
女性登用に対する
企業の意識調査 PDF



スマホで
かんたんに
アクセスできます。



<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p200803.pdf>

Column

専門的知識を活かし社会に貢献する プロボノワークとは？



プロボノワークとは？

業務などで培った専門的知識やスキルを無償提供する社会貢献活動のことをいいます。ラテン語のPro Bono Publicoの略で、「公共善のために」を意味しています。個人での活動や企業単位での展開など、形態は様々ですが、もともとは、アメリカやイギリスの法曹関係者の間で始まりました。また、プロボノの活動を実践する人を「プロボノワーカー」といいます。日本でも新たな社会貢献活動として大手企業を中心に取り組む動きが出ています。

副業や兼業、ボランティアとの違い

プロボノはあくまでも無報酬であるという点で、副業や兼業とは異なります。また、業務などで培った専門的スキルや経験を社会に役立てる点で、スキルやノウハウにかかわらず社会的活動に貢献する一般的なボランティア活動とは区別されています。

期待されること

プロボノ活動を通じて、異業種と

多様なネットワークを構築できるので、新たな価値観や知識等に触れ、自身のスキルアップやイノベーション創出が期待されています。実際、積極的に社員のプロボノワークを支援する企業も少なくありません。

例えば、証券大手のSMBC日興証券は、社員が業務時間の一部を社会貢献活動にあてることができる制度を導入しています（1週間のうち1日を通常業務から離れて社会貢献活動に充てる）。証券・金融業務で培ったスキルや知識を活かし、貧困問題の解決や若者の就労支援に取り組む2つの団体の活動を支援する形で展開しています。

同社がプロボノワークを導入したのは、企業としての持続的な成長を続けていくためには社会課題の解決に自ら積極的に取り組む必要があると判断したこと、さらに、社会貢献活動を通じ意識改革や業務の効率化、人材のスキルアップなどに結び付けたいというねらいがあります。また、通常業務とは異なる世界と関わることで、社会課題に対する感度や知見が高まり、視野や人脈の広がりも期

待してのことです。

就活生の企業選びのトップは社会貢献度!?

株式会社ディスコが、2021年3月卒業予定の大学生らを対象に、SDGs（持続可能な開発目標）の認知度や就職先企業で取り組みたいこと、企業の社会貢献度と就職志望度との関連などの調査・分析を行っています（※調査期間：2020年8月1日～6日、回答数：853人）。

調査結果によると、就職先企業に決めた理由のトップが「社会貢献度が高い」30%となっています（2位は「将来性がある」28.5%、3位が「職場の雰囲気が良い」26.5%）。

学生が社会貢献に高い関心を寄せていることがわかります。

就職先企業に決めた理由

社会貢献度が高い

2021年卒	30.0%
2020年卒	29.4%
2019年卒	31.8%

（株式会社ディスコ調べ）



法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者が対象となります。週所定労働日数4日、継続勤務年数2年6か月のパートタイム労働者の年休付与日数は「9日」のため、対象外となります。※3年6か月から「10日」付与され、対象となる。