



人事・労務に役立つ NEWS

## B's 事務所通信

12  
2020

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.135

改訂済 要確認

## 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました③

厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定していますが、令和2年9月1日に、このガイドラインが改定されました。今回は、労働時間の管理(簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」)を紹介します。

## ＜労働時間の管理＞

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法 38 条1項に基づき、労働時間を通算して管理することが必要である。

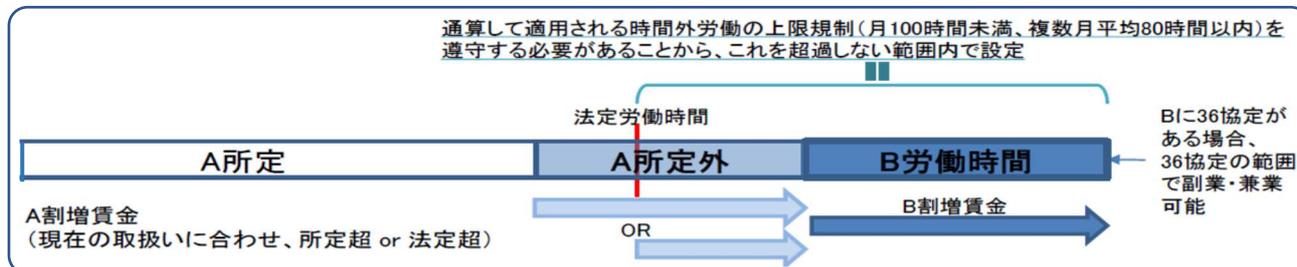
労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行い、通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払うことが原則である。

このほか、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労働基準法が遵守されやすくなる次のような「管理モデル」によることができる。



## 簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」

○副業・兼業の開始前に、A社(先契約)の法定外労働時間とB社(後契約)の労働時間について、上限規制(単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内)の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それぞれについて割増賃金を支払うこととする。



これにより副業・兼業の開始後は、他社の実労働時間を把握しなくても労働基準法を遵守することが可能となる。

○「管理モデル」は、副業・兼業を行おうとする労働者に対してA社(先契約)が管理モデルによることを求め、労働者及び労働者を通じて使用者B(後契約)が応じることによって導入される。

★「管理モデル」を導入し、上記の図のような働き方をしたとすると、後契約のB社は、常に時間外労働に関する割増賃金を支払うことになります。他の会社に勤務する者を雇う場合、自社での残業の有無にかかわらず、割増賃金込みの給与を支払うことになる可能性があることも考慮して、採用するか否かを判断する必要がありますね。

決定済 施行待ち改正

## 法定の障害者雇用率 令和3年3月1日から0.1%引き上げ

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定の障害者雇用率(法定雇用率)以上の割合で障害者を雇用する義務が課されています。【障害者雇用率制度】

この法定雇用率が、令和3年3月1日から 0.1%引き上げられることになりました。(続きは最後のページ)

## ＜法定の障害者雇用率(法定雇用率)＞

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2%	2.3%
国、地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%

## 年次有給休暇の取得が過去最高

厚生労働省から令和2年就労条件総合調査の結果が公表されました。今年の特徴は、年次有給休暇の取得日数が過去最多の10.1日、取得率が過去最高の56.3%となったことです。

### ◆労働時間制度

#### (1) 所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間47分（平成31年調査7時間46分）、労働者1人平均7時間46分（同7時間45分）となっています。

週所定労働時間は、1企業平均39時間24分（同39時間26分）、労働者1人平均39時間03分（同39時間03分）となっています。

週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、「1,000人以上」が39時間00分、「300～999人」が39時間09分、「100～299人」が39時間12分、「30～99人」が39時間30分となっています。産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間17分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」が39時間51分で最も長くなっています。

#### (2) 年間休日総数

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）、労働者1人平均は116.0日（同114.7日）となっています。

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日となっています。

#### (3) 年次有給休暇

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、取得日数は過去最多（昭和59年以降）、取得率は過去最高（昭和59年以降）となりました。

### ◆賃金制度

#### (1) 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業割合は81.6%（平成31年調査84.0%）となっており、そのうち時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は93.3%（同94.9%）、「26%以上」とする企業割合は4.5%（同5.0%）となっています。

#### (2) 諸手当

令和元年11月分の常用労働者1人平均所定内賃金は319.7千円となっており、そのうち諸手当は47.5千円、所定内賃金に占める諸手当の割合は14.9%となっています。

また、所定内賃金に占める諸手当の割合を企業規模別にみると、規模が小さいほど高くなっています。

## テレワークセキュリティの実態は？ （総務省調査より）

### ◆急速に普及したテレワークと課題

今年になって、新型コロナウイルスへの対応として、初めてテレワークを導入したという企業も多いところです。総務省が今年の7～8月に従業員10名以上の3万社に実施した調査でも、回答数5,433のうちテレワーク実施企業は1,569となっています。

ただ、急場しのぎで始めた企業も多く、テレワークに必要な機材やセキュリティ体制も整わないまま実施している企業も多いのではないのでしょうか。実際に、同調査でも、テレワークの導入にあたっての課題として「テレワークに必要な機器の整備」（54.3%）、「セキュリティ確保」（43.1%）が挙がっています。

### ◆情報セキュリティ管理体制

本調査によれば、「情報セキュリティに関する明確な担当者は存在しない」とする企業が2割もみられました。また、情報セキュリティの管理体制等に関する対策の実施状況として、「情報セキュリティポリシーの策定」

（34.1%）、「定期的なセキュリティ教育・啓発活動」（32.9%）、「社内情報の重要度レベルによるファイル等へのアクセス制限」（28.9%）が挙がっています。いずれも3割程度にとどまっており、対策が十分でない企業がまだ多いことがわかります。

### ◆サイバー攻撃に関する対策の実施状況

本調査では、「各種サイバー攻撃に関する対策の実施状況」として、「セキュリティ対策ソフト（ウイルス対策ソフト等）が常に最新になるように指示・設定をしている」（64.4%）、「OSやソフトウェアについて最新の状態となるようアップデートを指示・設定をしている」（53.6%）、「インターネットと社内のネットワークとの間に、ファイアウォールを設置している」（47.7%）が続きますが、セキュリティ対策ソフトが常に最新になるように指示・設定している企業は約3分の2にとどまっていることがわかります。

## ◆十分な対策を

最近、「ランサムウェア」と呼ばれる身代金要求型のウイルスによる被害なども多く報告されています。企業がサイバー攻撃を受け、社内の重要な情報が流出したり、金銭を要求されたりする被害は後を絶ちません。テレワークが普及する中、セキュリティ対策が不十分な企業は、そのような攻撃の格好の餌食となってしまいます。企業としては真剣に対策を検討したいところです。

## テレワークに対応できる体制整備は必然

### ◆緊急事態宣言から半年後の状況

人材サービス会社のアデコ株式会社が行った調査で、緊急事態宣言から半年後における企業のテレワークの状況等が明らかになりました。

人事・総務担当者1,200名を対象にしたこの「緊急事態宣言から半年後の企業テレワーク実態調査」によると、緊急事態宣言下でテレワークを導入した企業のうち82%がテレワークを継続しています。そのうち42%が全社的に継続、40%が一部の部署のみ継続しているとのことです。

テレワークを継続している企業の半数以上で出社日は設定せず、個人の裁量にゆだねられているとのことです。出社日を決めている場合は、週3日出社としている企業が最も多いそうです。

### ◆リテラシー

調査では、今後の働き方については、「テレワークの導入、継続予定」が53%との回答が過半数を占める一方、「廃止、縮小、導入予定なし」が34%となっています。この傾向は従業員1,000名未満の企業で顕著となっています。

ただ、テレワークの継続に積極的でない場合でも、他の多くの企業でテレワークが広がるなか、働き方の変化に伴う様々なツールの使用法や、文字には表れてこない仕事のスケジューリングのコツのような知識は、社員はリテラシーとして知っておくべき事柄です。新しい働き方が広がる時代の仕事マナーともいえるでしょう。

こうしたことも、今後は社員教育のとして考えていく必要があるでしょう。テレワークを導入しない企業でも、テレワークという働き方に対応できる体制の整備は必ず必要になることです。

### ◆制度整備等の検討を

また、緊急事態宣言下のテレワーク導入は、急だったこともあり、本調査でも、テレワーク補助などの新しい福利厚生施策等の導入状況については、42.2%が「検討中」と回答し

ており、制度整備が未対応のところが多いようです。

また、パソコン等を貸与する場合も、業務によって使いやすしい仕様としたりするなど、新型コロナの混乱が少し落ち着いた今、当初は手が付けられていなかった、きめ細かな対応を考えるべきタイミングになったといえるでしょう。

<https://www.adeccogroup.jp/pressroom/2020/1030>

## これからの人材育成戦略 「リスキリング」

### ◆「リスキリング」とは

「リスキリング (Reskilling/Re-skilling)」という言葉をご存じですか？ これはもともと「従業員の職業能力の再開発・再教育」という意味合いで使われている言葉ですが、近時は、「市場ニーズに適合するため、保有している専門性に、新しい取組みにも順応できるスキルを意図的に獲得し、自身の専門性を太く、変化に対応できるようにする取組み」と位置づけられています。

### ◆「リスキリング」の有用性

デジタル化の進展や、コロナウイルスの問題など、現在、企業には、数多くの変化が生じています。あらゆる変化に備える必要があり、そのための対策の一環として、従業員の専門性やスキルを柔軟に取り扱う観点から、リスキリングの有用性が注目を集めています。たとえば、変化が生じるたびに、その変化に対応する新しいスキルを持つ人材を雇おうとするのは困難で

すが、従業員がすでに習得しているスキルを再開発して底上げすることで対応が可能になれば、既存の人材で、企業が直面する多種多様な課題に対応することができ、大変有益です。

一方で、日本においては、488万4,000人の労働者がリスキリングを行う必要があるとされており（IBMの2019年調査結果による）、まだまだ取組みが進んでいない状況が窺えます。

### ◆「リスキリング」の取組み

リスキリングに取り組む上では、従業員の能力や適性を把握して、今後獲得すべきスキルやキャリアの方向性を決定することが大切です。発見したスキルギャップを埋めるための学習を繰り返すことで、従業員のスキルは徐々に底上げされていきます。

企業にとってもメリットの多いリスキリング。人材を活用するための戦略の一環として、投資を検討してみてもよいかもしれません。

(最初のページからの続きです)

### <民間企業における注意点>

前記の法定の障害者雇用率の変更に伴い、障害者を1人は雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員数 45.5 人以上から「43.5 人以上」に拡大されます。

その事業主には、次のような義務及び努力義務が課されることになります。

- ・毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ・「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。



★なお、令和2年度分の障害者雇用納付金(申告期間は令和3年4月1日から同年5月15日までの間)については、令和3年2月以前については現行の法定雇用率(2.2%)で算定し、令和3年3月のみ、新しい法定雇用率(2.3%)で算定することになります。

### 注目判例

## 注目の非正規格差訴訟 最高裁の判断は？

令和2年10月13日・15日、非正規格差訴訟の最高裁の判決が相次いで言い渡されました。「同一労働同一賃金」の実現に向けた働き方改革関連法による旧パートタイム労働法・労働契約法の改正が、大企業において令和2年4月から施行されていますが、その施行以来、初めての最高裁の判決ということで、その判断に注目が集まっていました。

### <最高裁での争点>

一連の裁判で争点となったのは、正規の労働者と非正規の労働者との間の賞与の格差、退職金の格差及び扶養手当等の格差です(その格差が不合理であるか否かを判断)。

### <最高裁の判断の要点>

原告	項目	不合理か否か	最高裁の判断とその要点
アルバイト 〔大学／秘書的な業務〕	賞与／私傷病による欠勤中の賃金	×	令和2年10月13日判決 ・正社員と職務の内容等に一定の相違があり、支給しないことは不合理とまではいえない (使用者は労働契約法旧20条に違法しない)
契約社員 〔売店／販売業務〕	退職金	×	
契約社員 〔日本郵便／配達等の業務〕	扶養手当	○	令和2年10月15日判決 ・正社員と職務の内容等に相応の相違があることを考慮しても、手当を支給しないことや休暇を与えないことは不合理 (使用者は労働契約法旧20条に違反する)
	年末年始勤務手当	○	
	年始期間の祝日給	○	
	有給の病気休暇	○	
	夏期冬期休暇	○	

★いずれも、不合理性の判断は賃金項目ごとに考えた平成30年6月の最高裁の判例をもとに、各企業における労働の事情や条件をふまえ、労働契約法旧20条の趣旨に沿って、不合理か否かが検討された結果です。さまざまな事情が考慮された結果ですので、何かの事情が変われば、違う判断となることも考えられます。また、現行のパートタイム・有期雇用労働法8条や「同一労働同一賃金ガイドライン」によれば判断が変わる可能性がありますので、自社の非正規社員の個々の待遇について整理し、違いがあれば具体的に説明できるようにしておかなければなりません。ご不明な点がありましたら、お声かけください。

### お仕事 カレンダー 12月



12/10

- 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2021/1/4

- 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 10月決算法人の確定申告と納税・2021年4月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 2021年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あとがき◆ コロナ禍にあるせいか、クリスマスもピンとこない感じですが、今年もあとわずかです。この一年のご支援に感謝申し上げます。年末年始は12月29日～1月4日を休業とさせていただきます。