

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

12
2020
December

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
契約社員、派遣社員、業務委託……
その違いと雇用上の注意点とは
- P3 | 知って得する助成金情報
離職を余儀なくされた労働者を
早期に雇い入れた事業主を助成!
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
極端な経営不振で会社は大赤字!
従業員の給与は減額してもOK?

数字で
見る労務33万
6,000人

厚生労働省が、『令和2年度 高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況』を公表し、2021年3月に高校や中学を卒業する生徒の、2020年7月末時点での求人・求職状況をとりまとめました。調査の対象は、『学校やハローワークからの職業紹介を希望した生徒』です。

これによると、高校新卒者の求人倍率は2.08倍で、前年同期比0.44ポイントの低下でした。求人数は同24.3%減の約33万6,000人で大幅に悪化。新型コロナウイルス感染拡大の影響による雇用情勢の厳しさがうかがえます。求職者数は同8.0%減の約16万2,000人でした。

若い働き手の需要は高く、求人倍率は一定水準が保たれましたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響は、今後も雇用情勢に色濃く影を落としそうです。

契約社員、派遣社員、業務委託…… その違いと雇用上の注意点とは



雇用にはさまざまな形態があり、正規雇用である正社員以外にも、パートタイマーやアルバイト、契約社員、派遣社員など、非正規雇用に分類される雇用形態があります。このほか、労働法の保護を受けない業務委託という形態もあるわけですが、これらはいったい何が違うのでしょうか。労働契約を結ぶ際の注意点なども交えながら解説していきます。

それぞれの雇用形態の違いと 労働法による保護の有無

『正社員』とは、労働契約に期間の定めがなく、基本的にフルタイムで働く雇用形態であり、『パートタイマー・アルバイト』は、正社員と同じく労働契約に期間の定めがないもの、または定めのあるもので、多くの場合、正社員よりも短時間勤務や勤務日数の少ない形態をいいます。このほか、以下の雇用形態についても理解しておきましょう。

●契約社員

あらかじめ雇用期間が定められている雇用形態で、期間は労使の合意で決められます。基本的に契約期間満了によって労働契約が自動的に終了します。

●派遣社員

派遣先が派遣元(人材派遣会社)と契約を結び、その派遣会社と契約を結んだ労働者が派遣先で業務にあたるという雇用形態です。この場合、派遣先とは雇用契約ではなく指揮命令の関係になります。

●業務委託

上記の雇用形態とは異なり、企業と対等の立場で仕事の依頼を受ける働き方をいいます。請負契約や外注契約などともいわれ、“成果物を提出し、報酬を受け取る”といった内容の契約を結ぶため、正確には企業と『雇用関係』はありません。

契約社員や派遣社員を含め、給与の支払いが発生する雇用形態はすべて『労働者』として、労働基準法などの労働法で保護されています。一方、業務委託は企業に“雇用”される労働者ではないため、原則的に労働法で保護されることはありません。

人を雇う際に押さえておきたい 各雇用形態の注意点とは

これらの雇用形態で労働者と契約を結ぶ際には、それぞれ注意したい点があります。

まず、契約社員として人を雇用する場合には、『期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止』が定められており、特別な事情がなく正社員よりも低賃金とするなど、正社員に比べて低い労働条件にすることは禁止されています。

また、派遣社員は、法律上の雇い主はあくまで派遣元になりますが、事故やトラブルが起きた際、派遣先の企業が必ずしも責任を負わなくてもよいわけではありません。仕事を指示する指揮命令権は派遣先にあるので、指示によって起きた事故やトラブルについては、派遣先と派遣元で責任を分担するという認識しておく必要があります。

一方で、雇用関係のない業務委託は、労働法による保護の対象外であるため、業務遂行中に仕事を請け負った受任者が事故やトラブルに遭っても、業務を委託した企業が責任を負うことはありません。

しかし、業務委託であっても、企業が受任者に対して、仕事の進め方や労働時間帯などを細かく指定している場合は、指揮命令権を行使したことになり、労働法が適用される可能性があります。そうすると、各種社会保険の加入義務が生じたり、残業代の支払い義務が発生したりしますので、注意しましょう。

現在では、企業が業務に合わせてさまざまな雇用形態で人材を活用することは一般的となりました。ただし、雇用する際は、それぞれの特性や雇用上の注意点をよく理解したうえで、法令遵守に努めることが重要です。

離職を余儀なくされた労働者を 早期に雇い入れた事業主を助成!



経営環境が厳しい昨今では、事業の縮小や従業員の解雇といった最終手段をとらざるを得ない企業も増えています。そこで厚生労働省は、こうした失業者を早期に雇い入れた事業主への助成金制度を設けています。今回は、この制度について解説していきます。

労働移動支援助成金 (早期雇入れ支援コース)

【コースの概要】

離職を余儀なくされた労働者の早期再就職や定着を支援することを目的とし、こうした方を雇い入れる事業主に対して支給される助成金です。『早期雇入れ支援』と『人材育成支援』(追加助成)の2つの区分があり、ここでは『早期雇入れ支援』について紹介していきます。

【主な受給条件】

以下のすべてに該当している必要があります。

- ① 支給対象者(次項参照)を、離職日の翌日から3カ月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れること
- ② 支給対象者を、一般被保険者または高年齢被保険者かつ正規の労働者として雇い入れること
- ③ ②の支給基準日経過後、支給決定日までに支給対象者を事業主都合で解雇等(退職勧奨を含む)していないこと

【支給対象者】

以下のすべてに該当する労働者が対象です。

- ① 申請事業主に雇い入れられる直前の離職の際に、『再就職援助計画』または『求職活動支援書』の対象者であったこと

※再就職援助計画: 企業の経済的事情により、1カ月以内に30人以上の労働者が離職を余儀なくされる場合に、企業がハローワークに提出するもの。

※求職活動支援書: 45歳以上65歳未満の労働者が、事業主都合の解雇等に遭ったときや、社内の高齢者継続雇用制度の基準に満たなかったために離職せざるを得なくなった場合に、職務履歴や職業能力などを記載して作成するもの。

- ② 雇用されていた事業主の事業所へ復帰の見込みがないこと

【支給額】

支給対象者1人につき、以下の額が支給されます。ただし、2021年1月1日以降に雇い入れられた支給対象者は()内の額となります。

なお、『通常助成』のほか、一定の要件を満たす事業所等から離職した人を雇い入れた場合に支給される『優遇助成』、さらに雇い入れ時の賃金より2%以上上昇させた場合に支給される『優遇助成(賃金上昇区分)』の3つの区分があります。優遇助成の2区分では、『雇入れ日から6カ月後』と『さらに6カ月後』の2回分支給基準日が設けられており、それぞれ申請を行います。

区分	第1回申請分	第2回申請分
通常助成	30万円 (30万円)	
優遇助成	40万円 (40万円)	40万円 (なし)
優遇助成 (賃金上昇区分)	40万円 (40万円)	60万円 (20万円)

※いずれの区分も、1年度1事業所当たり500人分が上限です。

なお、本助成金にはこれ以外にも細かい支給要件がございますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典:厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805.html>

極端な経営不振で会社は大赤字! 従業員の給与は減額してもOK?

新型コロナウイルスの影響で取引先の企業が倒産したり、仕事の受注が減ったりした結果、会社の売上げが極端に落ちてしまいました。大きな赤字を抱えてしまい、従業員にこれまで通りの給与を支払うのはかなり厳しい状況です。このような理由で従業員の給与を下げることは可能でしょうか?

結論

そもそも給与は、会社と従業員の合意のもとで結ばれた労働契約によって決められています。そのため会社の都合で一方的に給与を変更(減額)することはできないというのが原則です。ただし、労働契約法第8条には、『労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる』とあり、双方の合意があれば減額は可能です。

原則、給与の減額はできないが要件を満たせば可能な場合もある

労働法上、給与の減額(給与額など労働条件の変更)は、会社と従業員の合意があればできますが、合意なしにはできません。労働契約法第10条には、『合理的な理由があれば同意がなくても変更できる』とありますが、労働者の不利益の程度や説明責任など、満たさなければならない要件がいくつもあります。

合理性があるかは、変更の必要性や労働者が受ける不利益の度合い、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合との交渉の状況などから判断されます。それらの基準を満たさない限り、変更することはできません。

従業員への説明義務を果たし理解と納得を得ることが必要

ほかに手立てがなく、給与の減額に踏みきる際は、まず従業員の理解・納得を得るために丁寧な説明をすることが必要です。そのうえで、期間限定で給与を下げるが、売上が回復したのちには再び給与を戻すことなどを了承してもらいましょう。また、今後同じことが起きたときのために給与体系を見直しておくことも大切です。

給与の減額は、従業員のモチベーションを考えると避けたいことですが、減額せざるをえない会社も増えています。減額を検討する際には、トラブルを防ぐ方法も考えていかなければなりません。

助成金・給与労務手続センターTM がサポートします

助成金・給与労務手続センターが
全国に支部を展開しています。

▼お気軽にご相談ください

「助成金・給与労務手続センター」は人事・労務に関する専門家集団のネットワークです。お客様の「人」に関する問題を解決します。