

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

03
2021
March

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
嘱託社員と労働契約を結ぶ際に
注意しておきたいポイント
- P3 | 知って得する助成金情報
コロナ禍を受け、妊娠中の女性労働者に
休暇を取得させた企業を助成！
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
突然の大量注文で業務が多忙に
パートタイマーに残業を指示できる？

数字で
見る労務42.6
%

2020年12月、経団連(日本経済団体連合会)より、2020年3月卒の『新規学卒者決定初任給調査結果』の概要が公表されました。調査対象は、経団連企業会員と、東京経営者協会会員企業の2,027社です。これによると、初任給を前年から『引き上げた』と回答した企業は42.6%で、前年比14.6ポイントのマイナスでした。一方、初任給を上げずに『据え置いた』と回答した企業は前年比で15.0ポイント増加となる57.4%で、『引き下げた』と回答した企業はありませんでした。

学歴別に見ると、大学卒の事務系の初任給が21万8,472円と、対前年引き上げ率で0.71%増加。高校卒の事務系は17万1,955円と、0.80%増加しました。

多くの企業が『世間相場』を考慮して引き上げを実行したとはいえ、コロナ禍の影響もあってか、引き上げ率については前年よりも低い傾向がありました。

嘱託社員と労働契約を結ぶ際に 注意しておきたいポイント



嘱託社員とは、一般的に自社を定年退職した社員を再度雇い入れるケース（再雇用）、または当該会社の定年年齢を超えて新たに雇い入れるケースなどで使われることが多い勤務形態です。シニア人材の活用が求められている昨今、嘱託社員制度を導入している企業も多いでしょう。そこで今回は、嘱託社員と雇用契約を結ぶ際の注意点について、解説します。

嘱託社員だからといって 不合理な労働条件を設けてはダメ

人手不足が深刻化している日本では、定年退職した社員を再雇用する嘱託社員制度が注目を集めています。長年勤めてきた社員なら業務に関する知識・経験が豊富ですし、再雇用すれば即戦力として会社の力になってくれるでしょう。また、労働者側にとっても、定年後のやりがいや生活の安定という意味で、魅力のある働き方といえます。

ただし、嘱託社員は、法律で明確に定義されているわけではありません。多くは非正規の有期雇用契約の一つとして捉えられており、定年退職者等を一定期間再雇用することを指すケースが多いようです。契約内容も会社によってさまざま。知らずに違法な契約を結んでしまう恐れもあるため、注意が必要です。

定年退職した社員を再雇用する場合、体力などの問題から、フルタイムで働く正社員とは異なり、短時間勤務・非常勤勤務とすることも多くあります。当然、給与や待遇なども勤務形態に沿う形になるでしょう。しかし、だからといって、正社員と比較して『不合理な労働条件』を設けてはいけません。たとえば、嘱託社員には通勤手当の支給をしない、食堂や休憩室などの福利厚生施設の利用を認めないといったことは多くの裁判例で違法と判断されています。

労働契約法第20条では、同一の使用人と労働契約を結んでいる有期雇用契約者と無期労働契約者の間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止しています。有期労働契約で働く労働者は、雇い止めなどに対する不安や、処遇に対する不満を抱えやすいことから、これらを解消するために定められました。

仕事内容に変化がないのに 賃金を大幅に低くするのはNG

企業が従業員を嘱託社員として再雇用する場合は、正社員と比べて不合理な労働条件の相違が生じていないことを確認しなくてはなりません。

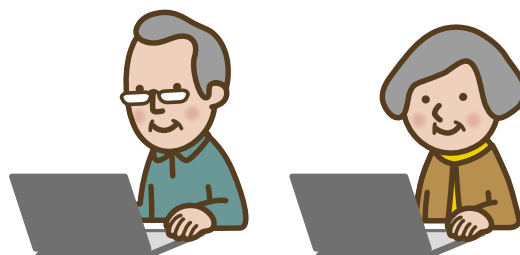
不合理であるか否かは、次の事項を考慮して個々の労働条件ごとに判断します。

- ①職務の内容
(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)
- ②当該職務の内容および配置の変更の範囲
- ③その他の事情

また、定年前と嘱託社員になってからを比較して、仕事内容や責任の程度が変わらない場合には、賃金に大きな差をつけるのは避けたほうがよいかもしれません。

名古屋自動車学校事件(令和2年10月28日 名古屋地裁)では、嘱託社員が、正社員の頃の基本給の6割未満にまでカットされたことを不服とする裁判を起こし、当該契約を“不合理で違法”とする判決が出ています。

企業と労働者の双方にメリットのある嘱託社員制度。不合理と判断されないようにするためにも、基本的な法律知識は必ず押さえておきましょう。



コロナ禍を受け、妊娠中の女性労働者に 休暇を取得させた企業を助成!

妊娠中の女性労働者が、新型コロナウイルス感染症について不安やストレスを抱えることで、母体や胎児の健康保持に影響がおよぶことが懸念されています。これに関連し、妊娠中の女性労働者に有給の休暇(年次有給休暇を除く)を取得させた企業への『新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金』が創設されています。

母性健康管理措置による 休暇取得支援助成金

『新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置』により、正規・非正規雇用を問わず、妊娠中の女性労働者が医師や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合には、事業主は作業の制限、出勤の制限などの必要な措置を講じることが定められました。これに関連して、妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させた企業を助成するのが、本助成金です。

【対象となる事業主】

2020年5月7日～2021年3月31日の期間に、以下の①～③を全て満たす事業主が対象です。

- ①新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る)を整備していること
- ②当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて労働者に周知していること
- ③当該休暇を合計5日以上取得させていること

【対象となる有給休暇制度】

- 就業規則における規定の有無、既存の特別休暇の活用について
休暇制度の就業規則への規定は本助成金の要件ではありません。既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。
- 制度の周知方法
有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容について、全ての

労働者に対し、適切な方法で周知を行うことが必要です。『事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する』『制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する』『電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する』などがその例です。

●休暇制度の整備および周知の時期

2021年3月31日までに休暇制度の整備および周知が必要です。同日までに行えば、制度整備と周知が労働者の休暇取得後でも対象となります。

●欠勤などを、事後的に本助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の取り扱い

事後的に変更した場合も対象となります。ただし、これについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

【支給額】

対象労働者1人当たりにつき、有給休暇の延べ日数が5日以上20日未満の場合は25万円が支給されます。以降20日ごとに15万円が加算されます。

※1事業所あたり20人まで、上限は100万円。

【申請方法】

2020年6月15日から2021年5月31日までに、所轄の都道府県労働局長に申請書を提出します。

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/newpage_11686.html

突然の大量注文で業務が多忙に パートタイマーに残業を指示できる？

当社で勤務しているパートタイマーは、労働時間5時間で働いてもらっています。急に大量の注文があり、2時間の残業を頼みましたが、パートタイマーなので残業できないといわれ、断られてしまいました。パートタイマーに残業を命じることは可能でしょうか？

結論

結論からいうと、パートタイム労働者に対して、残業を命じることはできます。ただし、残業を命じるためには、正社員と同じように労働契約や就業規則などに残業に関する定めが明示されていることが必要です。もちろん、定めがなければ残業を拒否されてしまうこともあり得ます。

パートタイム労働者の残業には それに関する定めが必要

通常、労働者に法定労働時間を超える残業を命じる場合には、時間外労働・休日労働に関する労使協定（通称『36協定』）の締結・届出がなされていることと、割増賃金の支払いが必要となります。しかし、所定労働時間を超えても法定労働時間を超えない限りは、36協定の締結や割増賃金の支払いは必要ありません。したがって、今回のように2時間の残業であれば、法定労働時間（1日8時間）を超えていないので、労使協定に関係なく、労働契約や就業規則などに定めがあれば命じることができます。

パートタイム労働者の残業には 事情の説明や話し合いも大切

とはいえ、パートタイム労働者には、家庭の事情などから短時間労働を選んでいる場合があります。採用の段階で残業が可能かどうかの確認をするとともに、事前に十分な話し合いをして従業員の理解を得るべきでしょう。

一概にパートだから正社員だからといって残業の指示が可能かどうかは判断できません。あくまでも残業に関する定めが明示されているかが重要です。まずは、労働契約や就業規則などを見返し、また事前に従業員と話をしているかについても確認しましょう。

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。