



相談しやすい、分かりやすい
信頼と安心をお届けします

きりん通信No.63

発行：きりん人事労務管理事務所
〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63
SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 904・905
TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394
URL : <http://www.sr-kirin.jp/> e-mail : kirin@sr-kirin.jp

11
2020

重要！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②

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**(原則的な取扱いの部分)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、以下により、労働時間を通算して管理することが必要である。

①労働時間の通算が必要となる場合

- ・労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- ・法定労働時間、時間外労働の上限規制について、労働時間を通算して適用される。

②副業・兼業の確認

- ・使用者は、**労働者からの申告等**により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

③労働時間の通算

・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う。

・**副業・兼業の開始前**に、自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分は**後から契約した会社の時間外労働**となる。

・副業・兼業の開始後に、所定労働時間の通算に加えて、自社の所定外労働時間と他社の所定外労働時間を、**所定外労働が行われる順に通算**して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分が**時間外労働**となる。

④時間外労働の割増賃金の取扱い

・上記③の労働時間の通算によって**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**を支払う必要がある。



★労働時間の通算や時間外労働の割増賃金の取扱いは複雑ですね。その点も考慮してか、改定後のガイドラインでは、**簡便な労働時間管理の方法**(「管理モデル」)も示されています。次号で、この**管理モデル**を紹介します。

重要！要確認

令和2年分の年末調整 改正事項に注意

令和2年も残り 2 カ月を切り、社員の所得税に関する年末調整の時期も近づいてきました。令和2年分の所得税については改正事項が多く、年末調整においてもその対応をしなければなりません。国税庁からも「令和2年の年末調整は改正事項が多いため、控除誤りなどにご注意ください」と、目立つように掲載されています。

検索ワード：「年末調整がよくわかるページ 国税庁」

動画で分かりやすく解説していますので、是非一度ご覧下さい。

パート社員の年間収入も
チェックしましょう！



令和2年4月、大企業において、パートタイム労働法・労働契約法の改正（同一労働同一賃金）が施行になりましたが、施行後初めての最高裁の判決が10月13日に出て注目を集めました。

◆概要◆

①大阪医科大学の元アルバイト職員が、賞与が支給されないのは、不合理な格差にあたる。

最高裁判決：不合理とまでは判断できない

②メロコマース(東京メトロ子会社)の元契約社員が、退職金が支給されないのは不合理な格差にあたる。

最高裁判決：不合理な格差に当たらない

◆要旨◆

現在のパート有期法第8条は、正規雇用と非正規雇用を巡る不合理な待遇格差を禁じています。

今回の2つの判例はどちらも「不合理な格差ではない」という判断でしたが、不合理かどうかの原則的な考え方は次のキーワードを覚えておくとよいでしょう。

「職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的具体的な実態」に照らして不合理か否か。

今回の最高裁判決は、不合理な待遇格差であるかを判断するに当たって、以下の判断基準を採用しています。

賞与や退職金の性質・目的・趣旨が対象有期雇用にも当てはまるか

→ 職務の内容 ・ 職務の内容及び配置の変更の範囲は、どの程度同じか

→ その他の事情を考慮

→ 不合理かどうか

大阪医科大学も、メロコマースも、高等裁判所の判決では「不合理」となったものだが、最高裁で逆転判決となった。どちらも正社員登用制度があったことが「その他の事情」として判断基準のひとつになったとみられる。

当然ですが、法令等に沿った判断が行われており、一律に、非正規に対する賞与・退職金が不要ということではない点には注意が必要です。10月15日には、日本郵便の諸手当について最高裁の判決が出ています。こちらは5つの項目について、「不合理である」という判決でした。次回解説いたします。

お知らせ

e-Gov 次期更改停止期間 電子申請が行えません

2020年11月18日から24日までの7日間は電子申請政府 e-Gov の利用停止期間の為、電子申請が行えません。この期間に緊急の申請が必要な場合は、事前にご相談下さい。

2020年11月9日月曜日は、弊所が入所しているビル(SKIP シティ)が全館停電となります為、事務所は臨時休業とさせていただきます。御用の場合は宮澤・新井の携帯電話までお願いします。

法改正

子の看護休暇等 時間単位取得制度導入義務化



2021年1月1日より子の看護休暇と介護休暇について、時間単位で取得できる制度を導入することが義務となります。どちらの休暇も有給でも無給でも構いません。遅くとも2020年12月中に育児・介護休業規程を改定する必要がありますので、ご不明な点はお問い合わせください。

◆偉人の名言◆ 仕事の成果は、熱意 × 能力 × 考え方

熱意と能力はプラスしかないが、考え方はマイナスがある。熱意と能力が素晴らしくても、考え方がマイナスの場合は、大きなマイナスの結果となる。

◆偉人の名言◆ 人を雇うときに見るべきは、誠実さ、知性、エネルギーという3点だ。最初のひとつがなければ、残りの2つがあなたを殺しにかかる

上段は稲盛和夫氏、下段は、45歳でバークシャー・ハサウェイ社のCEOに就任し、1代で840億ドルの資産を築いたアメリカの投資家ウォーレン・バフェット氏。

この2つの言葉は、似ていますね。これからの時代、減り続ける労働力人口の中で、よい人材の確保は、企業にとって最重要事項と言えるかもしれません。採用のプロセスを今一度見直し、いい人材を集めたいですね！