

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.64

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



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**することが必要です。

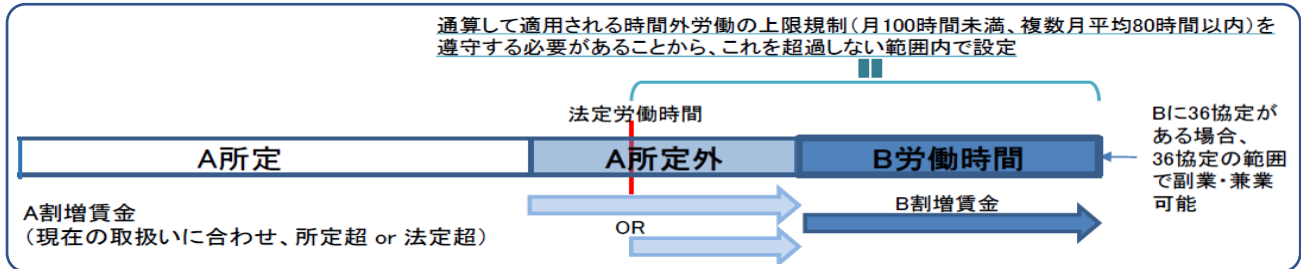
労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行い、通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払うことが原則です。

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事務上の負担を軽減し、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」によることができます。



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。(43.5人以上で1名)

<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%

<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、45.5人以上から「**43.5人以上**」(企業単位)に拡大されます。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。



やっぱり気になる、となりの給与 令和2年11月25日公表

厚生労働省から、令和2年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果が公表されました。この調査は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的として、毎年7月から8月にかけて行われます。令和2年の調査結果のポイントは次の通りです。

賃金の改定状況	令和2年	前年
賃金の引き上げを行った企業	81.5%	90.2%
1人平均賃金の改定額	4,940円	5,592円
1人平均賃金の改定率	1.7%	2.0%
賃金カットを実施した企業	10.9%	6.0%
1人平均賃金の改定額	-6,219円	-7,040円
1人平均賃金の改定率	-2.3%	-2.4%

※詳細は、厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/20/index.html>



労災事故:2人生埋め1人死亡 危険防止措置違反で書類送検



配水管を埋設する工事中、堀削面の側溝が崩壊し作業員2人が生埋めとなりました。1人が死亡し1人は重症のケガを負いました。事業主が送検される理由は、「事故を起こしたこと」ではないことに注目してください。

明り掘削を行う場合、地山の崩壊・土石の落下による危険を防止するため、土止め支保工を設け、防護網を張り、立入を禁止する等の措置を講じる義務(安衛則361条)を負いますが、「必要な対策が取られていなかった事」が送検理由です。

パワハラ防止法なども同様ですが、法律上課せられている義務をしっかりと果たしている事が、何においても重要だという事です。法改正が目まぐるしい時代ですが、しっかりと追いかけて、制度を整えていきたいですね。

◆令和2年に選んだ偉人の名言集◆

- 1月:大切なのは出来るかできないかではない。やるかやらないかで人生が大きく変わる。
- 2月:未来は明日つくるものではない。今日つくるものである。
- 3月:最大の名誉とは、倒れないことではない。倒れても、倒れても、起き上がることである。
- 4月:限界を超えるには、自分が一番嫌なことをやらなくてはいけない。嫌な事だから限界を作っている。
- 5月:何も咲かない寒い日は、下へ下へと根を伸ばせ。やがて大きな花が咲く。
- 6月:人生・仕事の成果 = 考え方 × 熱意 × 能力
- 7月:最初の辛いスタートが、心地よい終わりを生むのです。
- 8月:挫折を経験したことがない者は、何も新しい事に挑戦したことが無いということだ。
- 9月:「後始末」の習慣は、世界を変える。
- 10月:やまない雨はない。
- 11月: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、残りのふたつがあなたを殺しにかかる。
- 12月:ルールも使命も目標も、他人との比較ではなく、ましてや勝負でもない。自分との戦いであり、自分自身の達成感である。

1年間、掲載させて頂いた名言を集めました。その時々、心に響いた言葉ですが、頭の片隅に置いています。今年も1年間ありがとうございました。来年もよろしく願いいたします!