

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

スポット

自社としての対応の検討を

「副業・兼業」元年となるか

2020年は「副業・兼業」をスタートさせる環境整備が進んだ年でした。

大手IT企業など一部の企業では、新たな人材を副業で取り込んだり、社外での業務経験を人材育成の一環として捉えたりするなど、副業を巡る新たな動きも出てきています。一方、働く側もテレワークの定着によって通勤時間から解放され、働き方によって自分で管理しやすくなった人の中には、新たに興味のある仕事にチャレンジしたり、収入を増やしたりするために副業に関心を寄せる人も増えてきています。

政府が原則、副業を認めたのは、2017年の「働き方改革実行計画」においてであり、そのための環境整

備として労働保険等の制度改正が進められてきました。

昨年8月以降、副業の場合でも雇用保険の基本手当が受給しやすくなりました。受給資格要件である被保険者期間の算定方法が柔軟化され、月80時間以上働いた月も「1ヵ月」と算定されるようになっていきます。また、昨年9月に施行された改正労働保険法でも給付額の算定方法が見直されました。それまでは労災事故が起った企業から得ていた賃金で給付額を算定していましたが、すべての勤務先の賃金を合算して算定するようになっています。

さらに昨年8月には厚労省から新たな残業時間管理の指針が示されました。労基法では企業には従業員の

労働時間を管理する義務があり、複数職場がある場合には労働時間を通算する必要があるとされますが、これは現実的ではありません。そこで、副業する従業員が、本業・副業先企業にそれぞれ残業の上限時間を事前申告すれば、企業はその上限時間さえ守れば、副業先の残業時間が規制の上限を超えても責任を負わないとされました。

副業を巡っては今後、さまざまな問題が噴出してくる可能性があります。しかしながら、副業を希望する従業員から申出があった場合、会社としてどのように対応するかについては十分に検討しておくべきでしょう。

2021

I

同一労働同一賃金(手当)

知って得する



「働き方改革」の実務

パート・有期労働法8条における均衡待遇では、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情が考慮要素となり、その原則的な考え方として「ガイドライン」が示されていることを紹介しました。今回はさまざまな待遇の中から「手当」について考えてみることにします。

象となります。その基本的な考え方は次の通りです。まず、手当は個別に一つずつ検討します。支給

手当の目的・趣旨に照らして 合理・不合理の判断を

正社員と非正規社員との待遇差については、個別の待遇ごとにその性質・目的に照らし、適切な考慮要素に基づいてその合理・不合理性が判断されることになります。もちろん、その最終的な判断は裁判所に委ねられますが、企業としては、法律はもとよりガイドライン、通達、裁判例などを総合的に勘案して対応していく必要があります。

一口に「手当」といっても、業種・業界、個別企業ごとにさまざまなものがありますが、不合理な待遇差の解消を考えると、企業が支給するすべての手当がその対

趣旨・目的に照らして支給しないことに合理性があるかどうかを検討することになります。

ここでは一例として、一定期間、欠勤がないことを条件に支給される「精皆勤手当」を考えてみましょう。ガイドラインでは「通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならぬ」とあります。要するに、皆勤を奨励するという精皆勤手当の趣旨・目的を考えれば、

的に照らして、正社員に支給し、非正規社員に支給しないのは不合理であると判断しています。

手当に関しては、ガイドラインにおいて、役職手当、特殊作業手当、特殊勤務手当など代表的な10の手当について考え方が示されているので参考にしてください。また、昨年10月15日の日本郵便事件の最高裁判決では、ガイドラインにはない住宅手当、扶養手当などについて判示がありました。住宅手当については、異動に伴う住宅費の負担軽減を目的としたもので、異動の有無という労働条件に差がない場合は支給すべきとし、扶養手当については、契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば支給すべきとしています。ただし、これら最高裁判決もあくまで個別企業の手当に関する判断であり、同じ名称の手当だからといって合理・不合理の判断も必ずしも同じというわけではないことに注意する必要があります。

額全体で正社員と非正規社員とが同じくらいだから問題はないと一括りで判断しないことです。そして、仮に正社員には支給しているが、非正規社員には支給していない手当(手当の額に差がある場合も含めて)があれば、当該手当の