

2021年5月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋 1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

無期転換をめぐる裁判の動向と厚生労働省の動き

◆無期転換をめぐる裁判の動向

物流大手の日本通運で有期雇用で働いていた男性（40）が、契約期間が通算5年を過ぎ、無期契約への転換を希望できる日の直前に雇用を打ち切られたのは不当だと訴えた訴訟で、横浜地裁川崎支部が訴えを棄却する判決を言い渡しました。男性は2012年9月から同社に派遣社員として勤務。労働契約法の改正で5年ルールが導入された後の13年7月に、1年間の契約社員として日通に直接雇われ、4回の契約更新を重ねましたが、18年6月末に契約を打ち切られました。判決では、雇用契約書に「更新限度が18年6月30日までの5年」と明記されていると指摘。男性が「契約内容を十分認識した上で契約を締結した」と認定し、改正労契法の「5年ルール」については、「5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から更新上限を定めることが直ちに違法にはならない」と指摘しました。男性は控訴する方針ということです。

無期転換については、無期転換申込権が発生する5年の直前での雇止めに関するトラブルが増加。裁判も相次いでいて、2月の山口地裁判決（山口県立病院機構）、3月の福岡地裁判決（博報堂）などでは、不更新条項の効果を否定して「雇止め法理」を踏まえて雇い止めを無効とする判決が出ています。

◆厚労省が「取組支援ワークブック」公開

こうしたなか、厚生労働省では、「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成・公開しました。このワークブックは、「企業が無期転換ルールに対応するにあたって問題となるポイントを中心に、ワーク形式の演習を交えながら解説したもの」で、平成30年の「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説（全業種版）」とともに使用して、無期転換ルールに適法に対応した社内制度を整備してほしいというものです。巻末には8ステップからなるワークシートが掲載されており、これを活用することで、無期転換ルールに対応するための手順を実践することができるとしています。

◆「多様化する労働契約のルールに関する検討会」始まる

また、厚労省では3月24日から、無期転換ルールの見直しを主要テーマのひとつとする検討会も始まりました。現行法下での適正な運用を心がけたいのはもちろんですが、今後の制度の見直しへの動きも気になるところです。

【厚生労働省「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」】

https://muki.mhlw.go.jp/policy/workbook_201125_01.pdf

【厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会 第1回資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17519.html

「最低賃金引き上げの影響に関する調査」の集計結果(商工会議所)より

日本商工会議所ならびに東京商工会議所から「最低賃金引き上げの影響に関する調査」の結果が公表されました。

この調査は、最低賃金について、2016年から2019年まで4年連続で3%台の大幅な引き上げが行われてきたことを踏まえ、コロナ禍における中小企業の負担感や経営への影響等を把握し、今後の要望活動に活かしていくために実施されたものです。

具体的には、2021年2月1日～22日までに全国の中小企業6,007社を対象に調査が行われ、3,001社から回答が得られました(回答率:50.0%)。

調査結果のポイントは以下のとおりです。

- 昨年の最低賃金の全国加重平均額は、コロナ禍による厳しい経済情勢が考慮され、1円の引き上げにとどまったが、2016年から2019年まで4年連続で3%台(25円～27円)の大幅な引き上げが行われてきた。
- こうした経緯を踏まえ、現在の最低賃金額の負担感について聞いたところ、「負担になっている」(「大いに負担になっている」、「多少負担になっている」の合計)と回答した企業の割合は過半数に達した(55.0%)。
- 業種別でみると、特に、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」では、「負担になっている」と回答した企業の割合は8割に達した(82.0%)。
- また、現在の最低賃金額の経営への影響について聞いたところ、「影響があった」(「大いに影響があった」、「多少は影響があった」の合計)と回答した企業の割合は4割に達した(43.9%)。
- 最低賃金額を全国で一元化すべきとの論調に対する考えについて、「反対」(「反対である」、「どちらかと言うと反対である」の合計)と回答した企業の割合は約8割に達した(78.0%)。目安ランク別でみると、Dランク(青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)の企業において、「反対」と回答した企業の割合が83.9%と最も高かった。
- 仮に、今年、最低賃金が30円の引き上げとなった場合の経営への影響について聞いたところ、「影響がある」と回答した企業の割合は6割に達した(63.4%)。
- 「影響がある」と回答した企業に対して対応策を聞いたところ、「設備投資の抑制等」(42.1%)が最も多く、次いで、「一時金を削減する」(28.4%)、「非正規社員の採用を抑制する」(24.9%)との回答が多かった。
- したがって、最低賃金の大幅な引き上げは、設備投資による生産性向上の阻害要因になることに加え、賃金増に必ずしも直結しないことや採用の抑制につながる事がうかがえる。

コロナ禍における就業者のキャリア観・仕事観

◆コロナ禍でキャリアを見直す人も

新型コロナの流行は雇用環境にも大きな影響を与え、それをきっかけに自身のキャリアを見直した人も少なくないようです。昨年春に株式会社ビズリーチが転職サイト「ビズリーチ」の会員を対象に実施したアンケート調査によると、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、自身のキャリア観に変化があったとの回答が約6割に上っています。また、そのうち9割以上が「企業に依存せずに、自律的にキャリア形成する必要がある」と回答しており、就業者のキャリア意識はコロナ禍において変化していることが読み取れます。

◆職業生活が大きく変化した人ほどキャリア観に影響が

独立行政法人労働政策研究・研修機構が2019年11月と2020年11月に実施した「就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識」によると、「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化及び職業生活の変化と職業やキャリアに問題を感じる程度は密接に関連していた。コロナ禍によって職業観・キャリア観や自らの職業生活が大きく変化したと回答した者ほど、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度が大きくなった。」とされています。

コロナによって職業生活に大きな変化のあった人ほど、今後の問題を強く意識する環境にあるといえます。

◆企業も労働者のキャリア形成への意識が必要に

日本は企業の能力開発費（O f f - J T費用）が欧米の国に比べて大分低いといわれます。働く側も自身のキャリアを意識する人がまだ少ないともいえますが、経済のグローバル化、I T化、働く人の価値観の多様化、また、今回のコロナ禍における就業環境の変化の中で、労働者の意識も変化し、個人のキャリア形成に対する取組みは今後ますます求められていくでしょう。

企業としても、従来のやり方にとられない形で、労働者のキャリア形成にも意識した人材育成制度の充実等が望まれるところです。

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン実施

◆4～7月は「アルバイトの労働条件を確かめよう！」

厚生労働省では、全国の学生等を対象として、4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施しています。この時期、新たにアルバイトを始める学生等は多く、いわゆる「ブラックバイト」等に悩まされないよう、周知・啓蒙するものです。

具体的には、(1)都道府県による大学等での出張相談、(2)学生たちにとって必要な知識を得るためのリーフレットの配布、(3)総合労働相談コーナーへの「若者相談コーナー」の設置などが行われています。

リーフレットはクイズ形式で、「遅刻時には罰金を支払うルールがある」「タイムカードに記録されている労働時間が切り捨てられた」「研修中の時給が最低賃金を下回っている」「辞めたが、代わりの人を用意しないと辞めさせないと言われた」「採用後、急に一方的なシフト変更があった」などの問いに、いずれも労働法違反との答えを示しています。

◆この機会に事業主も確認を

重点的に呼びかけられているのは、以下の事項です。

- ① 労働条件の明示がされているか
- ② 学業とアルバイトが両立できるよう、適切な勤務シフトの設定がされているか
- ③ 労働時間が適正に把握されているか
- ④ 商品の強制的な購入の抑止と、その代金の賃金からの控除の禁止が守られているか
- ⑤ 労働契約の不履行に対してあらかじめ罰金額を定めることや、労働基準法に違反する減給制裁の禁止が守られているか

多くの事業主にとっては、どれも基本的な事項でしょう。しかし、これらが守られず、苦しい思いをしている学生アルバイト等からの訴えがあるのも事実です。違法となる行為が見逃されていないか、この機会にいま一度、確認をしておきましょう。

【「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施（厚生労働省）】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17725.html

「令和3年度地方労働行政運営方針」にみる労務管理のポイント

◆気になるポイントは？

今後の労働基準監督署等による監督・指導方針の傾向がわかる「令和3年度地方労働行政運営方針」が策定されました。気になるポイントを見ていきましょう。

◆雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナへの緊急的な対応期を経て、ポストコロナへ政策の重心が移っていくようです。

産業雇用安定助成金やトライアル雇用助成金などを活用した、在籍型出向の活用や再就職支援を支援する、とあります。出向契約や出向に関する意向の確認などが重要となるでしょう。

◆女性活躍・男性の育児休業取得等の推進

女性活躍推進法の行動計画策定義務対象企業が、この4月より101人以上に拡大されています。また、新設が予定される、いわゆる男性版産休制度（子の出生後8週間に4週間の休みを取得可能とすること等が柱）も、制度の施行は2022年秋頃が予定されているようですが、どのような内容になるのか確認しておく必要があるでしょう。

◆テレワーク、労災

今や、やっている・知っていて当然となったテレワークに関しても、取組みを強化するようです。人材確保等支援助成金による支援があります。テレワークに関しては技術的な面からも、労働時間の管理、健康管理などの労務管理の面からも、これから人事労務担当者の必須の知識となるでしょう。

また、新型コロナウイルス感染症による労災にも注意しておきましょう。医療関係の職種だけではなく、ビルメンテナンス業の清掃員や建設業の施工管理者・営業職従事者・建設作業員、港湾荷役作業員、販売店員でもコロナによる労災が認められた事例があります。

監督・指導は長時間労働の是正に関する監督指導が中心にはありますが、今年度の運営方針では、職場のハラスメントや勤務間インターバル、同一労働同一賃金などについても触れられていますので、昨今の傾向を反映した調査・指導にも注意が必要です。

コロナ禍での採用活動と「リモートネイティブ世代」

◆採用活動で求められる「オンラインの活用」

日本経済団体連合会（経団連）は、2022 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関して、政府からの要請の趣旨を踏まえた採用選考活動を行うよう周知しました。

要請の内容は多岐にわたりますが、その 1 つとして新型コロナウイルス感染拡大の影響も踏まえて「オンラインの活用」が挙げられており、「オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること」「通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること」などが要請されています。また、オンライン環境にアクセスすることが困難な学生や、遠隔地の学生への配慮も求められています。

◆22 年新卒は「真性リモートネイティブ世代」

このように今年もコロナの影響下で採用活動が進行していくことになりそうですが、22 年新卒は、「真性リモートネイティブ世代」とも呼ばれます。20 年新卒以降は入社後すぐにリモートワークを行わざるを得なくなりましたが、中でも 22 年新卒は、学校でオンライン授業とリアルでの授業、ハイブリッド型の授業パターンを経験し、リモートと対面を目的・シーンによって上手に使い分けることができるようになった世代です。仕方なくリモートとなった層とは異なり、リモートの利便性をしっかりと知り活用できる世代といえます。

◆「リモートネイティブ世代」の採用と労務管理

22 年新卒は、リモートコミュニケーションのスキルを自然に身につけているだけでなく、「リモートファースト」な価値観を持っている、との指摘もあります。そのため、組織への所属意識が希薄で、利便なリモートワークができるかどうか企業が志向に影響を与えるともいわれています。このような特性を踏まえ、採用・労務管理を行っていくことが必要であるといえそうです。

大学生の就職内定率が10年ぶりに悪化

◆2月時点の就職内定率は？

厚生労働省と文部科学省は、2月1日現在の「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況」を公表し、大学生の就職内定率は89.5%（前年同期比2.8ポイント減）でした。昨年同時期の就職内定率は過去最高の92.3%でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大影響で5年ぶりに9割を切りました。また、2011年以来10年ぶりに前年同期比を下回りました。

なお、同調査の昨年10月1日時点の就職内定率は69.8%（同7.0ポイント減）、昨年12月1日時点では82.2%（同4.9ポイント減）でしたので、減少幅は縮まったことになります。

◆学部別、地域別では？

大学生の就職内定率は、学部別では、文系が88.9%（同3.3ポイント減）、理系が92.1%（同0.9ポイント減）でした。

地域別では、9割を超えたのは北海道・東北地区の90.9%（同1.7ポイント減）と、関東地区の90.8%（同3.2ポイント減）でした。また、前年同期比より増加したのは、中国・四国地区で87.7%（同0.6ポイント増）でした。

◆高校生の内定率は？

なお、文部科学省の調査結果によると、1月末時点の令和2年度高校卒業予定者の就職内定率は過去最高の93.4%（前年同比1.4ポイント増）でした。しかし、就職希望者数が前年よりも11.3%減少していることから、現在の経済状況を鑑みて進学に切り替えた生徒が増えたことが考えられます。そのため、同省は「決して就職状況がよくなっているわけではない」と分析しています。

◆今後もコロナの影響を懸念

昨年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、企業説明会の中止やオンライン面接への移行等で採用活動に混乱が生じました。また、業種によっては採用の抑制や中止をする企業が相次ぎました。

すでに来春卒業予定の新卒就職活動は始まっていますが、コロナ禍での変化に対応した採用活動を行うことがより良い人材の獲得につながると考えられます。

【厚生労働省「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況（2月1日現在）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000752873.pdf>

【文部科学省「令和3年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況（令和3年1月末現在）に関する調査」について】

https://www.mext.go.jp/content/20210319-mext_jidou01-000013365_2.pdf