

人事労務ニュース BOX

2021年10月号

**求人不受理を拡大 育休理由の不利益取扱い
男性育休、経営層の4人に1人が消極的**

厚労省は、妊娠・出産や出生時育児休業などについて申出をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止に違反した事業所の求人を不受理とする方針を示した。(2022年4月1日施行予定。)

職業安定法では、求人の全件受理義務を課しているが、求職者の就業継続に重大な影響を及ぼす求人を未然に排除するため、一定の労働関係法令に違反する求人者からの求人を受理しないことができる。

改正育児・介護休業法では、出生時育児休業申出に関する事業主の雇用管理上の義務、出生時育児休業申出をしたことを理由とした不利益取扱いの禁止等が明記されている。同規定に違反し、是正勧告に従わず公表された場合、職業安定法施行令に基づき求人不受理とすることが可能となる。

育休は原則子どもが1歳になるまで、男女ともに取得できる。女性の育休取得率83.0%に対し、男性の育休取得率はいまだ7.48%だ。積水ハウスが実施した調査によると、企業の経営層の4人に1人は男性が育児休業を取ることに消極的との実態が明らかとなった。規模が小さい企業に消極姿勢が目立ち、「休業する従業員の代わりがない」「他の従業員の負担が大きい」との声が多く聞かれた。

**働く高齢者、4人に1人
65歳以上、最多の3,640万人**

総務省が65歳以上の高齢者に関する統計を公表した。2021年9月15日時点の人口統計によると、65歳以上の高齢者人口は2020年より22万人増えて3,640万人だった。総人口に占める割合は0.3ポイント伸び29.1%と過去最高を更新した。就業率は20年で25.1%と9年連続の上昇となった。

「団塊の世代」と呼ばれる1947~1949年生まれを含む70歳以上人口は61万人増え、2,852万人となった。後期高齢者医療制度の対象となる75歳以上は1,880万人に上った。高齢化にともない社会保障制度の見直しも議論は避けられない。

働く高齢者は数も割合も増えており、65歳以上の就業者数は906万人と17年連続で伸びた。15歳以上の就業者数に占める65歳以上の割合は13.6%と過去最高を記録した。

**雇用保険料率 引上げ議論開始
雇調金、財源枯渇**

厚労省は、来年度の雇用保険料率の引上げに向けた議論を始めた。雇調金は新型コロナウイルス感染拡大後の支給決定額が累計4兆円を超え、財源である企業からの保険料では賄えない状況が続いている。来年度以降の保険料引き上げに向けて年内にも方向性をまとめる。

雇調金は企業が従業員に支払う休業手当の費用を補助して雇用維持につなげる役割がある。コロナ禍で国は支給額の上限引き上げなどの特例措置を設け、期限の延長を繰り返している。財源は枯渇しており、厚労省は当面は積立金を活用するなどして乗り切る考えだ。

雇用保険は失業など雇用対策目的で国が運営する保険制度で、保険料は賃金に応じて決まる。本年度は特例として一般の事業の場合、労働者負担が0.3%、企業負担が0.6%となっている。来年度から本来の労働者0.6%、企業0.95%に戻すことや、さらなる引き上げを検討している。

**トヨタ社員自殺 労災認定
業務とパワハラ原因**

名古屋高裁は、2010年に自殺したトヨタ自動車の男性社員について、上司によるパワーハラスメントや、業務とうつ病発症の因果関係を認定し労災を認めた。

業務の進捗報告をするたびに上司2人から大声で叱責されたことを、「社会通念に照らし、許容される範囲を超える精神的攻撃」と判断し、同様の行為が続き、心理的負担は強かったとしてパワハラを認めた。

男性社員は2008年以降、新型プリウスの部品生産ライン立ち上げの担当当事者となり、2009年5月からは並行して別の業務に従事、さらに同年9月からは中国関連業務にも関わるようになった。男性社員の業務が客観的にみて、「精神障害を発病させる程度に強度のある心理的負荷を受けていた」と認定し、「発病と業務との間に因果関係があると認めるのが相当だ」と指摘した。

男性社員は、上司から、同僚に聞こえるほどの大声で叱られるようになり、妻に「辞めたい」と訴えていた。

厚労省は2020年6月、精神障害による労災認定基準の項目にパワハラを加え、今回の高裁判決はこの基準に基づき判断された。

労働基準法 「減給の制裁」を知る

遅刻や素行不良などの問題に対して会社が従業員に減給のペナルティを与える場合、労働基準法上の制限を受けます。

はじめに

会社が従業員に対して減給の懲戒処分（ペナルティー）をする場合、労働基準法による制限を受けます。労基法第91条には次のように決められています。

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない

この条文を細解くと、3つの重要な要素があります。

①就業規則上の根拠

懲戒処分として減給をするためには、就業規則に「懲戒の一つとして減給があること」を定めておかねばなりません。そして「どんなことをした時に減給というペナルティーを受けるか」についても規定されている必要があります。さらに行為と罰が釣り合わないものは、たとえ就業規則に規定されていても認められない可能性があります。

②1回の限度

一つの事案について、減給の限度は「平均賃金の半額まで」に制限されています。この「一つの事案」の数え方について、「遅刻1回=1つの事案」と数えることも可能ですが、就業規則に「1ヶ月の遅刻回数が3回以上になった場合は減給とする」と規定している場合は「3回遅刻して一事案」と数える必要があります。

なお、平均賃金は1日単位で計算され、減給対象となる事案が起きた月の直前3ヶ月の賃金総額をその期間の暦日数で割って求めます。例えば月給20万円の従業員の平均賃金はおよそ6,522円となるため、この場合の減給の1回の限度額は「6,522円×0.5=3,261円」となります。



月給20万円の場合

平均賃金約6,522円

減給制裁
3,261円

なお、遅刻した時間分の賃金を差し引くことは通常この「減給の制裁」に当たらず、ノーワーク・ノーペイの原則により当然に差し引くことができると考えられているため、遅刻に対してのペナルティーは「不就労時間分の控除+減給の制裁金」とすることができます。

③1ヶ月の限度

減給の制裁には1ヶ月の限度も定められています。1ヶ月のうちに複数回の問題行為があった場合でも、減給の制裁金は一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内にならなければなりません。当月に控除しきれなかった制裁金については翌月以降に繰り越すことができます。

「罰金」と「減給の制裁」の違い

よく似た事例として「罰金」があります。例えば「ノルマ未達の場合は罰金〇〇円」や「〇ヶ月以内に退職したら研修費〇〇円を負担」などの罰金制度は、労働基準法第16条（損害賠償の予定）で禁止されています。

降格による減給との違い

例えば役職から外れたことにより役職手当がなくなるなど、降格に伴う給与の減額は一般に労働基準法第91条（減給の制裁）の規制を受けません。ただし、降格の根拠となる人事評価制度や賃金制度がきちんと周知され、実際に運用されていることが前提となります。能力不足や成績不良により給料を下げたい場合は、下げる根拠を説明できるように賃金制度を整備してください。