あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2023 年 3 月号

給付制限期間の短縮を検討へ
自己都合退職の失業等給付

国は、自己都合で退職した人の失業等給付にかかる給付制限期間を見直す検討に入った。給付制限期間を短縮・撤廃をすることで労働移動を円滑化する狙いがある。

会社を正当な理由がない自己都合により退職した場合、失業等給付の受給手続日から原則として 7 日経過した日の翌日から 2 か月間、失業等給付を受給できない期間があり、これを「給付制限」という。解雇や倒産など会社都合による失業と同程度の保護が必要だと認めるには、会社を辞めてから一定の期間にわたり失業の状態が続いている必要があるという考え方から給付制限が設けられている。

新たな技能を習得するリスキリングや労働移動を通じて、働き手が自発的に転職できるようにするため、失業等給付の給付制限期間の見直しを慎重に検討する方針。2023 年 6 月末までに策定する指針に盛り込むかを検討する。

ログイン履歴で労災認定
労働保険審査会　パソコン操作は業務

労働保険審査会は、三重大学に勤務していた医師が 2018 年 2 月に致死性不整脈の疑いで死亡したのは業務上の事由によるものとして、遺族補償給付および葬祭料の不支給決定を取り消した。勤務先のパソコンのログイン履歴などを根拠に、「パソコンの操作時間は業務に従事していた」と判断した。

津労働基準監督署が不支給決定時に、発症前 6 か月の時間外労働を 35～64 時間としていたのに対し、再審査請求の裁決では、約 71～80 時間の時間外労働があったと認めた。労働時間の算定にあたっては、始業時刻から起算するのではなく、被災労働者がパソコンにログインした時刻を業務開始の時刻としたほか、被災労働者の車の入出庫記録を照らし合わせ、入出庫の記録がある日についてはパソコンの操作時間を労働時間と認め、休日にパソコン操作をしている日に関しても一部労働時間として認めた。

ポスト消滅による解雇有効
東京高裁　労働者の態度も考慮要素

部署・ポスト消滅による解雇を不服として訴えた裁判で、東京高等裁判所は解雇を有効とした一審判決を維持した。同高裁は労働者の不誠実な対応も考慮すると、信義則上要求される解雇回避努力は尽くされたと指摘し、整理解雇を有効と判断した。

会社は、ポスト消滅後、計 5 つの社内公募のポジションを提示したが、労働者は 1 つも応募せず、ケガの痛みで面談に行けないと断る一方で、テニストーナメントに参加していた。労働者に複数回面談を求めていたが、具体的な理由を示すことなく面談に応じず、他の候補日を提示するなどの対応も取らなかった。会社は退職金以外に 1,146 万円を支払う内容の退職パッケージも提示していた。

解雇理由証明書には、約 10 か月にわたって協議を続けてきたが、退職合意に至らず、複数の社内公募の提示したが、労働者自身が応募しなかったとの記載があった。同高裁は、労働者側の態度も考慮し、いわゆる整理解雇の 4 要素を用い、解雇の相当性が認められるとした。

在宅勤務　2 割弱で欠勤・休職者増加
意思疎通も悪化傾向

情報産業労働組合連合会が IT 企業約 230 社に実施した「IT エンジニアの労働実態調査」によると、在宅勤務を行っているエンジニアの割合が「6～8 割」とする企業が 29.5%で、「ほぼすべて」が 17.9%だった。実施頻度は、「週 3 日程度」が 32.1%で最も多く、「週 4 日程度」や「ほぼ毎日」と合わせると「週 3 日程度以上」が全体の約 7 割を占めた。在宅勤務の影響でメンタル面が原因の欠勤・休職者が「増加している」と回答した企業の割合は 18.5%で、多くの企業が「横ばい」あるいは「わからない」とし、「減少している」は 2.2%だった。社内のコミュニケーションが悪化したとする企業も 36.6%に上っている。調査報告書では、これらの結果から在宅勤務に関し、メンタルヘルスを維持するうえで「どちらかといえば否定的な要素となっている」としている。

3 月から協会けんぽの健康保険料率が改定されます。

全国健康保険協会（協会けんぽ）の保険料率が改定されます。長野県の健康保険料率は、9.67%から 9.49%へ引き下げ、介護保険料率（40 歳から 64 歳までの者「介護保険第 2 号被保険者」）については、1.64%から 1.82%へ引き上げられます。
今回の改定は 3 月分（4 月納付分）から適用となります。
雇用保険料率は 4 月から一般の事業で、15.5/1,000（事業主：9.5/1,000、労働者：6/1,000）へ引き上げられます。

あがたグローバル社労士事務所
編集　社会保険労務士　長岡志保
E-Mail s-nagaoka@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

副業の労働時間管理のポイント

働き方改革の一環として副業容認の流れが続く中、実務上は労働時間の通算方法や割増賃金計算などの課題があります。特に副業の労働時間管理について注意点を解説します。

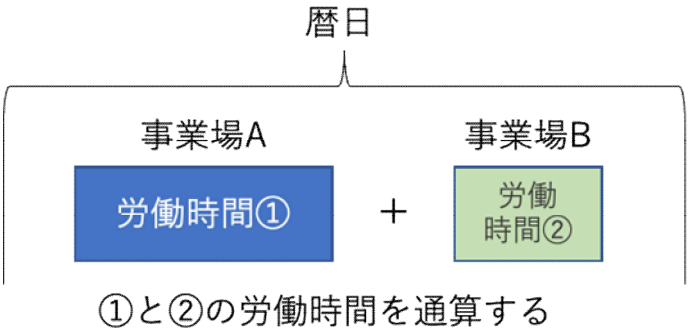
はじめに

近年の働き方改革の中で、柔軟な働き方の一つとして副業・兼業容認の流れがあります。今までの「一度入社したら定年まで勤めること」を是とした日本的終身雇用制から考えると大きな転換となりますが、時代変化に合わせて今後副業や兼業を容認する流れはさらに加速していくことが見込まれます。

一方で、労働基準法その他の労働関係各法は本来副業・兼業を前提として設計されていないため、既存の法律を当てはめようとするとどうしても不都合が生じます。以下、本業と副業の労働時間管理について、現段階の注意点を解説します。

労働時間の通算

労働基準法第３８条第１項では、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定されています。つまり、自社の労働時間と副業による労働時間を通算した上で、法定労働時間と割増賃金を考えなければなりません。

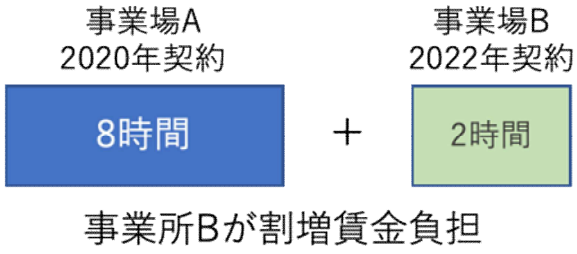


割増賃金はどちらが負担するか

法定労働時間を超える労働をした部分については 25%以上の割増賃金を支払う義務がありますが、副業により労働時間を通算した場合、「どちらの会社が割増賃金を負担するか」という問題が発生します。

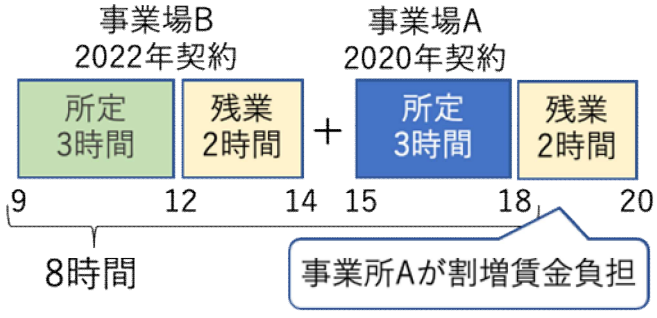
①所定労働時間の通算ルール

まず、それぞれの会社の「所定労働時間」については、原則として**「労働契約を後から結んだ方の会社が割増賃金を支払う」**というルールに則ることになります。



②所定外労働時間の通算ルール

一方で、所定外労働時間（つまり各社における所定労働時間を超えて働いた分）については、**１日のうちで所定外労働時間が行われる順に通算する**というルールになります。例えば事業場 A、B とも所定労働時間が 3 時間のパート勤務で、それぞれ 2 時間残業した場合、下記の図の通り A が割増賃金を負担することになります。



③「管理モデル」ルール

前述の①②がわかりにくいために、簡便な管理方法として「管理モデル」というガイドラインが厚労省から示されています。管理モデルとは、本業(先に契約した事業場)の残業時間＋副業の全労働時間の合計に上限を設けて、各会社が各々の上限の範囲で働かせる方法です。この方法は簡易である一方で、副業事業場の割増負担が大きくなる点で課題が残ります。

あがたグローバル社労士事務所