

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



コロナ禍におけるキャリア観・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、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(Off-JT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はいえませんが、経済のグローバル化、IT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われない形で、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」「辞めたいが、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。



「賃上げの流れ」は維持 2021 春季労使交渉

春季労使交渉の集中回答日となった3月17日、先行する大手企業では、回答を得た51組合がすべて賃金構造維持分を確保しました。

金属労協の高倉明議長は、「8年連続となった賃上げの流れを継続できた」と総括しました。中小製造業の組合が多くを占めるJAMでも、「大手追従から脱却の流れ」を評価しています。

4月5日時点で連合がまとめた集計結果(2136組合)では、平均賃金方式での定昇相当込み賃上げ額・率は5463円・1.82%(前年

比298円・0.12ポイント減)という状況です。

300人未満の中小組合(1369組合)は4639円・1.84%(同169円減・0.09ポイント減)で、率では全体を上回る健闘ぶりです。



「偽装一人親方」労働者性あり2割

国土交通省は、一人親方問題に関する中間とりまとめ案を明らかにしました。「社会保険の加入逃れ」などの不正防止のため、下請ガイドラインを改正する方針です。

実態が雇用形態であることが明らかな技能者を一人親方として取り扱う企業は、下請け企業に選定しないなど規制を強化します。

不適正な例として、①実務経験年数が10年以上なく、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技量のない20歳台労働者、②特定会社に専属従事し、始・終業時刻を指定され、具体的な指揮命令を受けている個人事業主等を例示しました。

防止策として、元請企業に対し、現場入場時のチェックリスト活用、ヒアリング等の実施を求めるとしています。

JILPT(労働政策研究・研修機構)は、過去に「労働者性」が問題となった事案を分析した結果、22.1%で個人事業主に該当しないという研究結果を公表しています。



組合員に役職手当不支給 不当労働行為と認定

障害者支援のNPO法人が、都労委による救済命令取消しを求めた事案で、東京地方裁判所は、手当の不支給は不当労働行為に当たると判断しました。

同法人の常勤職員Aさんは、主任手当5000円の支給を受けていましたが、その後、合同労組に加入し、職場内に分会を設ける等の活動を行っていました。

財政状況のひっ迫により、法人側から役職手当の支給停止という提案がなされた際、Aさん一人が反対を表明したことにより、主任手当の支給が停止されました(他の職員の手当はそのまま支給)。

Aさんの所属する労組が団体交渉に臨みましたが、話し合いがまとまらなかったため、都労委に救済を申し立て、手当の遡及支払命令が下されました。

東京地裁は、NPO法人の「降職による不支給に過ぎない」という主張に対し、「適法な人事権行使であっても、組合活動を嫌悪して行われた場合は、不当労働行為が成立し得る」と述べ、都労委の命令を維持しました。



キャッシュレス決済業者へ賃金振込 労基則で要件明記へ

QRコードなどを用いたキャッシュレス決済業者(資金移動業者)の利用が、急速に拡大し、業者アカウントへの賃金支払ニーズが広がっています。令和2年に閣議決定した「成長戦略フォローアップ」では、早期の制度化を求めています。

厚労省は、昨年8月から、この問題に対する検討を進めていましたが、労基則の改正により、要件を満たす業者に限定して賃金支払いを認める方針です。

現行でも、資金決済法などに基づき、すべての業者に必要な規制がなされています。これを「1階部分」と位置づけ、さらに「2階部分」の保護策を講じます。

労基則では、「賃金の確実な支払い」を担保するため、民間保険による保証、適時の換金性確保、不正引出しの対策等の要件を明確化します。

保証機関は、業者破綻時には、労働者に一定額を早期に支払い、財務局に対し供託金の還付請求を行う流れを想定し、これにより、安全性を確保するとしています。



◆監督指導動向

休業装い不正受給 雇調金の新型コロナ特例 秋田労働局

秋田労働局は、新型コロナ特例の雇用調整助成金を不正受給した事業主名を公表しました。

特例では、助成率や支給上限額を引き上げるほか、通常は休業を実施する前に提出する計画届を不要とするなど、事業主に対するサポートを手厚くしています。

3月31日時点で、雇調金の支給額は全国で3兆1579億円、支給決定件数307万8648件に上っています。

不正はそうした中で発覚したもので、公表対象となった宿泊業者は、実際は勤務していた労働者を休業と偽って水増し申請をしていました。受給した助成金の総額は545万円余で、一部は既に返還されているとのことです。



事務所よりひとこと

5月17日から新しくパワハラ予防カードを使った研修をスタートします!

パワハラ研修は以前から行ってきましたが、「パワハラは他人事ではない」ととらえていただき難いところがありました。

カードを使い具体的に「受講者が自分のこととして感じるができる」ことで、更に効果が上がると思われます。

まずは管理職から受講していただくことをお願いします。(詳細はメールにて)

お気軽にお問い合わせください(武瀬)