

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっ とWORK

2021.May/Vol.62

Contents

特集
1

高齢者の雇用確保措置が拡大されます

2021年4月より新たに改正施行された高齢者雇用安定法について、判例を交えてその詳細と注意点をご案内いたします。

特集
2

実は複雑なルールがある休日とは

今回のテーマはみなさんの好きな休日に関してですが、一言に休日と言っても複雑なルールがあります。

その一部についてご紹介いたします。

連載

北村先生に聞いてみよう「労災保険に私でも入れますか？」

労災保険は建設業の一人親方や個人タクシーの運転手など、実態として労働者に近い働き方をしている方を「特別加入制度」で保護しています。

4月から特別加入制度に「俳優」や「アニメーター」の方が追加され、労災制度自体も多様な働き方に合わせて変更がされています。

高年齢者の雇用確保措置が 拡大されます

特集
1



2021年4月より新たに改正施行された高齢者雇用安定法について、判例を交えてその詳細と注意点をご案内いたします。

高齢者雇用安定法が 2021年4月より70歳まで雇用の努力義務へ

少子高齢化社会が進行するなかで、働く意欲がある高齢者の活躍を推進し、その活躍できる環境を整備することを目的として、高年齢者雇用安定法があります。

その高年齢者雇用安定法は、2021年4月より新たに改正施行され、「70歳までの雇用」が**努力義務**となります。

具体的内容と注意点

65歳までの雇用確保義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するために、70歳までの定年引上げ、又は70歳までの継続雇用制度など、いずれかの所定の措置を講ずるように努力しなければなりません。

現在、65歳まで高年齢者再雇用制度を導入している企業も多い一方で、65歳以降の労働条件の決定の際に従業員とのトラブルが発生するリスクもございます。昨今の改正施行を契機に、最近の判例を参考に法的にはどのように判断されるのか、その注意点を見ていきましょう。



= 判例紹介 = アルパイン事件（東京地裁令和元年5月21日）

労働者は、60歳定年後も今までと同じ部署で、かつ同じ職務を行っていきたいと会社に希望を出していたにもかかわらず、会社がこれを認めず他の部署配属にしたのは違法であると主張して争った事案

本判例の争点となるポイントと判決は次の2点です。

争点のポイント	判決
① 60歳以降も雇用関係が存続するか	存続しない
② 労働者が希望する労働条件を認めない会社の行為は不法行為となるか	不法行為とならない

理由は以下の通りとなります。

- ① 会社は労働者の希望に必ずしも添う必要はないため。
- ② 会社の提示した再雇用の申し込みに、労働者が自らの判断で承諾していないため。
- ③ 会社が労働者に申し入れを行った定年再雇用にかかわる勤務場所及び職務内容が客観的に見て不合理でないため。

つまり、会社が提示する条件が客観的に見て不合理な職務内容や場所でなければ、定年後の職務内容等について双方の同意が得られずに定年を迎えた場合、そのまま労働者は定年退職となります。

どの会社でも起こりうる事案として、多くの事業主はこの判決に安心したのではないのでしょうか？

まだ努力義務ではありますが、70歳までの継続雇用制度の導入するためのハードルを下げる良い判決であると思います。

実は複雑なルールがある休日とは

今回のテーマはみなさんの好きな休日に関してですが、一言に休日と言っても複雑なルールがあります。その一部についてご紹介いたします。



特集
2

休日の定義

一般的に休日は週2回、または週1回、仕事から離れ心身をリフレッシュさせる日です。法令の観点では、休日とは労働者が労働契約において労働義務を負わない日とされています。一方、労働者が労働日において労働から離れることが出来る日で休暇がありますが、休日とは区別されています。

休日 = 労働義務がない日

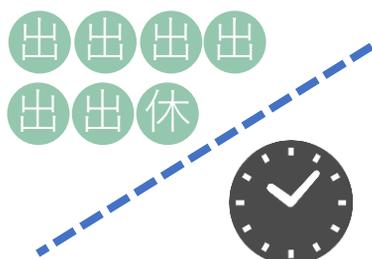
休暇 = 労働義務がある日に労働義務を免除すること

会社は休日に働かせると賃金支払い義務が生じます



休日のルール

週休制と交代制勤務の休日



休日に関する規程は、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない」という週休制の原則があります。(第35条第1項)

休日とは単に連続24時間の休業ではなく「暦日を指し午前0時から午後12時までの休業」と解されていますが、8時間三交代の番方編成による交替制の場合、継続した24時間の休日を与えれば差し支えないとされています。(昭23. 4. 5 基発第535号)
(昭63. 3. 14 基発第150号)

それでは、年間休日は何日にしたらいい？

年間休日は105日以上が目安

一週間の労働時間のきまりから計算することができる！

労働基準法では使用者は週40時間を超えて働かせてはいけません。

目安としての年間休日は下記のように計算できます。

40時間×365日÷7日 = 2085時間 ※年間の総労働時間

2085時間÷8時間 = 260日 ※年間の労働日

365日-260日 = 105日



以上、休日に関しての一部を説明させていただきました。

休日は労働から離れ心身ともに休める日ですが、このコロナ禍の状況下で在宅勤務ばかりで何時からが休みか分からないとおっしゃる方がいるかもしれません。

たまにはPCの電源を入れず、心身ともにリラックスさせる日を作るのもいいかもしれません。





労災保険の加入対象が
広がったと聞きました。
私でも入れますか？

連載
北村先生に
聞いてみよう

4月から特別加入制度に「俳優」や「アニメーター」
の方が追加され、労災制度自体も多様な働き方に
合わせて変更がされています。



労災保険は主に仕事でけがしたときに会社が行わなくてはならない補償を公的な保険として代わりに給付する制度です。そのため、制度のほとんどは会社に雇われている労働者しか保護していません。しかし、建設業の一人親方や個人タクシーの運転手など、実態として労働者に近い働き方をしている方を「特別加入制度」で保護しています。

4月から特別加入制度に「俳優」や「アニメーター」の方が追加され、労災制度自体も多様な働き方に合わせて変更がされています。ここで挙げた職種の方はご検討ください。

また、昨年労働組合を結成し話題となったウーバーイーツなどの「料理配達員」や、フリーで働く「ITエンジニア」も年内に特別加入ができるように制度変更が予定されています。無条件で加入できるわけではありませんが、テレワークや副業が一般に浸透するなかで、今後も労働環境に合わせて拡大していくことでしょう。

Hot Topic

気持ちよく働くための環境整備

暑くなってくると職場の安全衛生が問題と
なってきます。機械を扱う工場などであれば普
段から気を付けているかもしれませんが、一般
のオフィスでも熱中症は起きることがあります。
適度な空調を使用する等、職場の方が気持ちよ
く働けるように注意するとともに、在宅勤務の
方への注意喚起をしておきましょう。

事務所衛生基準規則と情報機器作業における
労働衛生管理のためのガイドラインを参考に、
自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備の
ポイントをまとめたものが厚生労働省のHPで確
認できますので、具体的な内容としてご参考く
ださい。

自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01603.html

編集後記

5月に入り、早くも暑くなったり
寒くなったり、季節の変わり目
を感じています。

皆さま体調など崩されていない
でしょうか。

MRパートナーズでは、今年も5
月1日から9月30日までクールビズ
期間とさせていただきます。

ご理解ご了承の程、よろしくお
願いいたします。

