

発行人：

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

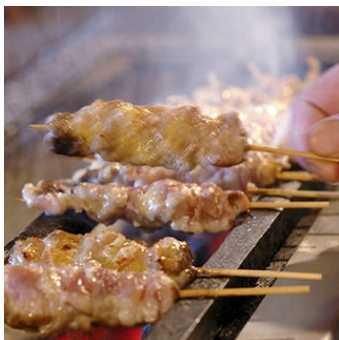
〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

令和5年度定期社員総会開催のご報告

去る令和5年6月19日(月)、洗足区民センター第一和室にて、令和5年度定期社員総会が開催され、すべての議案が可決されました。総会後はお近くの新入会員、株式会社串ろう様が経営される串ろう洗足池店に移動し、懇親を深めました。



令和5年度セミナー開催のご案内

来る令和5年10月11日(水)の午後3時より、大田区池上会館(大田区池上1-32-8)にて「**経営者・管理者の方必聴 各種ハラスメントの〇×マルバツ境界とリスク対応策セミナー**」を開催いたします。セミナー終了後は懇親会も予定しておりますので、奮ってのご参加をお待ちしております。



令和5年度新設法人説明会のご案内

来る令和5年9月8日(金)に、おおた労務管理事務所(大田区中馬込1-1-17の1階)の会議スペースにて、新しく会社を設立されたい経営者候補の方を対象に、法人の設立とその後に必要な手続き等に関する説明会を実施します。お知り合いの起業志望の方のご紹介をお願いいたします。

新入会員ご紹介

合同会社愉来 磯和由季子様

大田区上池台が拠点の訪問介護事業者様です。

株式会社東和企画 竹内伸元様

大田区北嶺町の特殊水処理装置販売会社様です。

有限会社大賀建築構造設計事務所 大賀成典様

品川区西五反田、池上線大崎広小路の近くが本社の構造設計会社様です。

株式会社富士製作所 田淵和彦様

大田区上池台のポンプ部品製造会社様です。

株式会社 WAPLUS 佐藤健一様

大田区中馬込が拠点の映像製作会社様です。

会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、働き方改革等で中小企業の経営環境が激変する中、適切な労務管理の実現のために各種セミナーや経営情報の提供を行うと共に、会員同士の交流のために異業種交流会などを開催し、会員の経営と労務の向上に資することで、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会員の特典としては、イベント・セミナーの無料参加または割引、会員間の異業種交流会、会員企業の従業員のための福利厚生共済事業などがあります。

会費は正会員年30,000円(月2,500円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当：音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

令和5年7月末日現在当協会会員数：12名

TOPICS

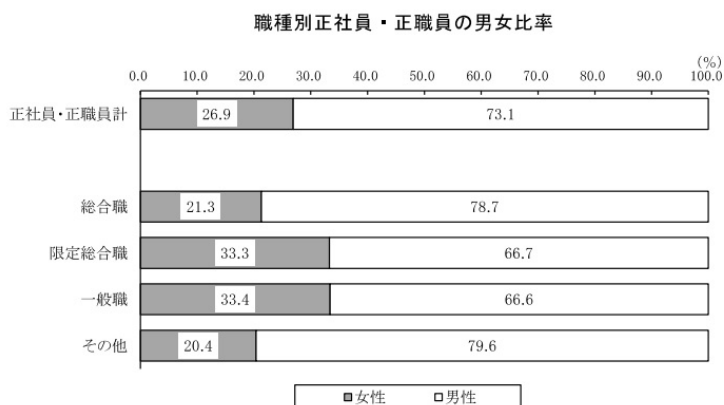
① コース別雇用管理について

2015年に成立した女性活躍推進法により、女性が、仕事場において個性や能力を存分に発揮できる社会の実現というビジョンが示されました。しかし、一方で、1985年の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）成立後に男女別雇用管理制度を改めて導入された「コース別雇用管理」が、いわゆる転勤要件や雇用管理区分等の間接差別を起こしており、その結果、女性の能力発揮・活躍推進は、不十分な実情が浮き彫りとなっています。

本稿では、コース別雇用管理の実態とこの制度を導入・運用する上での留意点をご紹介します。

1. コース別雇用管理の実態

「コース別雇用管理」とは、雇用する労働者について、職務内容、責任の範囲、転勤の有無等によって、総合職や一般職等のコースを設け、コース別に雇用管理をする制度をいいます。厚生労働省の資料では、職種別正社員の男女比率は以下のように鳴っています。



この通り、女性の割合でもっとも高いのが一般職となっており、総合職では、2割程度の比率しかありません。このように「コース別雇用管理」は、実態として、男性が総合職、女性が一般職となっていることが多く、男女雇用機会均等法に抵触するなどのコンプライアンス上の問題が少なくありません。転居を伴う転勤の有

無などで総合職と一般職を分けることは、間接差別と判断される場合もあります。

2. コース別雇用管理を導入する上での留意点

厚生労働省では、次の事項を留意・検討するよう企業に求めています。

留意点	
①	コース区分の決定を入社時に行うのではなく、採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適性等に基づき決定すること。
②	コース転換の円滑化のための措置の導入（一定の条件を満たす労働者の希望を実現するコース転換制度の導入、コース転換希望者に対する教育訓練の実施等）。
③	転勤の有無によるコース設定がキャリア形成上、必要であるかどうかの再検討。
検討事項	
④	コース別雇用管理制度の内容について、労働者に対して十分な説明がなされること。
⑤	転勤があることが条件になっている総合職の男女労働者を含め、育児・介護休業法第26条により企業は転勤を命ずるに際し、育児や介護の状況に配慮すること。

※厚生労働省「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」

3. さいごに

本来「コース別雇用管理」は、労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、処遇する制度の一つとして導入されるべきものです。よって、この制度において、間接的な男女差別があってははいけません。

これから「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現と女性の活躍推進は、法改正や社会的な流れにより、ますます進められていくでしょう。

それにより、労働者が性別に関わらず、家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場環境を整備し、出産・育児による休業を取得しても、その後の労働者の意欲、能力、成果等によって、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進することが求められていきます。本稿で触れた「コース別雇用管理」のこののみならず、自社のワーク・ライフ・バランスや女性の活躍について、改めて見直してみてもいかがでしょうか。

②未払残業代等の賃金未払企業

への国の対応

厚生労働省は、令和4年（令和4年1月から令和4年12月まで）に賃金不払が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめました。

本稿では、その結果をご紹介しますとともに、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組について」に基づき、労働基準監督機関が賃金未払企業に対して徹底している主な取組などをご紹介します。

1. 労働基準監督署の指導結果

①令和4年に全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払事案の件数、対象労働者数及び金額

件数	20,531件
対象労働者数	179,643人
金額	121億2,316万円

②労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案

（上表）のうち、令和4年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況

件数	19,708件（96.0%）
対象労働者数	175,893人（98.0%）
金額	79億4,597万円（65.5%）

※令和4年中に解決せず、事案が翌年に繰り越したのも含まれます。

※倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。

※不払賃金額の一部のみを支払ったものも含まれます。

※厚生労働省「賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和4年）」

2. 労働基準監督機関における対応

厚生労働省では、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組について」（令和3年12月27日閣議了解）などに基づき労働基準監督機関による次のような取組を徹底しているとしています。また、倒産、事業主の行方不明により解決が困難な事案については、「賃金の

支払の確保等に関する法律」（昭和51年法律第34号）に基づく未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営に努めていくとしています。

①	最低賃金違反や賃金・残業代の不払が疑われる事業場に対して、監督指導を実施し、是正を図る。
②	毎年1月から3月までの「集中取組期間」において、最低賃金の遵守徹底を図り、賃金の引上げについて検討がなされるよう、賃金引上げや転嫁対策関連の施策の紹介を行う。
③	賃金不払をはじめとした基本的な労働条件の履行確保を図るため、定期監督（年間10万事業場以上実施）において、賃金引上げの意向や労働条件の改善状況を確認する。
④	労使において賃金の引上げを行うとの取決めを行ったにもかかわらず、賃金支払が履行されず、労働基準監督機関による度重なる指導でも是正しない事業場や、定期賃金や割増賃金を適切に支払わず、同様の法違反が繰り返される事業場については、司法処分を含め厳正に対応する。

3. さいごに

2020年の改正民法施行に伴う労働基準法改正により、賃金の消滅時効期間が2年から原則5年（当分の間は経過措置として3年に変更されました。既に改正法施行から3年が経過し、2023年度以降は丸々3年分の未払賃金請求が生じ得ることとなります。つまり、残業手当などの未払いが生じ、請求が行われた場合には、請求対象期間が1年分増えることになりました。

また、2023年4月1日からは、中小企業でも月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率が50%以上へと引き上げられており、未払賃金の請求金額が多額になる恐れもあります。会社としては、これまで以上に未払賃金対策に取り組み、リスク回避を図っていく必要があるでしょう。紹介した資料によると、タイムカードと残業申請に相違があるなど、労働時間を記録する仕組みがあっても、運用で問題が発生していると見受けられる事例も提示されています。今一度、運用や実態も含めて状況を確認してみることをお勧めします。

③子の看護休暇制度について

近年、日本で急速に進展する少子化は、更なる労働力人口の減少が見込まれるなどの深刻な社会問題となっております。そこで政府は「異次元の少子化対策」を掲げ、2024年度から3年間かけ「こども・子育て支援加速化プラン」を集中的に取り組むと発表しました。企業においては、育児にかかわる法制度を遵守しながら、生活と仕事を両立でき、男女が共に働きやすい職場づくりを行うことが、少子化歯止めの対策の一つと言えるでしょう。

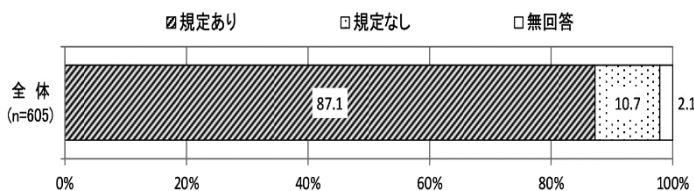
本稿では、育児と仕事の両立支援制度の一つである「子の看護休暇」の企業の運用状況についてご紹介いたします。

1. 子の看護休暇

子の看護休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話をを行う労働者に対し与えられる休暇（1年度において5日）であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に与える必要があります。子どもが病気やけがの際に休暇を取得しやすくし、子育てをしながら働き続けることができるようにするための権利として子の看護休暇が位置づけられています。

東京都産業労働局が公表した事業所調査の結果によると子どもの看護休暇制度の規定の有無については、「規定あり」と回答した事業所は87.1%、「規定なし」は10.7%であるとしております。

子供の看護休暇制度の有無



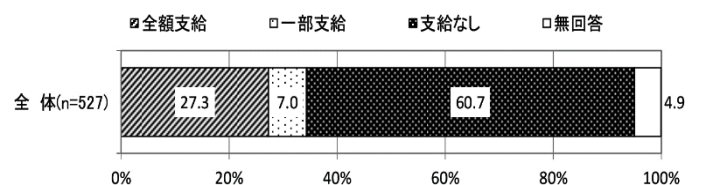
2. 子の看護休暇中の賃金の有無

看護休暇を取得している間の給与については、法律上は規定が設けられていないため、有給・無給のどちらでも問題ありません。しかしながら、労使の取り決めで、就業規則に明確に給与の有無について記載しなければなりません。

前段の調査において、子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所に、看護休暇期間中の賃金の有無を尋ねたところ、賃金の支給がある事業所は34.3%（全額支給（27.3%）と一部支給（7.0%））、一方、支給のない事業所は60.7%となっております。

給与の定め方は、企業によって様々ですが、無給の場合は、労働者が自身の年次有給休暇を優先的に消化してしまうことから、年次有給休暇とは別に取得ができる看護休暇制度（1年度において5日取得可能）そのものの意義が薄れてしまいます。

子供の看護休暇中の賃金の有無



3. さいごに

2021年1月の育児介護休業法改正により、育児を行う労働者が看護休暇を柔軟に取得できるように「1日又は時間単位」での取得が可能となりました。また、看護休暇以外では、2022年4月から男性育休の推進を中心とする法改正が順次施行されており、育児を取り巻く法制度が大きく変わりました。

あわせて企業は、「看護休暇の有給化」などの福利厚生を充実させ、働きやすい職場づくりを行い、この社会問題に立ち向かうことが、これからの労働市場を守ることにもつながります。

看護休暇制度の導入（有給化・時間取得など）の際には、両立支援等助成金（育児休業等支援コース）を活用することも可能です。次世代育成支援対策の一つとして、看護休暇制度の充実などについて検討してみたいかがでしょうか。