



労働かながわ

2020 12・1・2月号
No.727

締め切り
間近!

神奈川県サテライトオフィス整備事業費補助金のご案内

県では、With コロナ時代のワークスタイルとして、県内各地でサテライトオフィス勤務ができる環境整備を進めることを目的として、特にサテライトオフィスの設置数が少ない地域において、共用型のサテライトオフィスを設置する企業等、県内市町村に対し、整備費用等の一部を補助します。

■補助概要

県内（横浜市と川崎市を除く）で、サテライトオフィスを開設する企業等及び県内市町村に対し、整備費用等の一部を補助します。

■補助対象経費

- ・ 土地及び建物（付属設備含む）取得又は賃借に係る費用
- ・ 工事費（インターネット環境整備、電気・電話配線整備、空調整備、内装整備、情報セキュリティ関連機器整備、予約・入退店システム整備、感染防止対策（仕切り版設置等）など）
- ・ 施工監理費
- ・ 備品購入費
- ・ 広告費

■補助率

補助対象経費の4分の3以内

■補助上限

200万円

■募集期間

令和2年10月16日（金）～令和2年12月15日（火）

■申込先

神奈川県 産業労働局労働部雇用労政課

▼詳細は下記 URL をご確認ください。

申請書類もこちらからダウンロードしてください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/satellitehojo.html>



●問合せ先

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課労政グループ

受付時間：平日 8:30 から 12:00 / 13:00 から 17:15

電話番号：045-210-5746

主な内容

- 【締切間近】神奈川県サテライトオフィス整備事業費補助金のご案内 P.1
- 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」..... P.2
- 最低賃金改正のお知らせ P.2
- 女性活躍推進法の改正のお知らせ P.3
- 障害者法定雇用率の引き上げについて P.3
- 育児・介護休業法の改正のお知らせ P.3

12月は職場のハラスメント撲滅月間です！

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、職場のハラスメントをなくし、みんなが気持ちよく働けることができる職場環境をつくる機運を盛り上げるため、「職場のハラスメント対策シンポジウム」を開催します。

神奈川県では、10月から12月の3か月を「労働相談強化期間」と定め、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントをはじめ、「職場のいじめ・嫌がらせ」等に関する特別相談会を、弁護士による相談対応を夜間まで拡大して集中的に実施しています。

また、労働施策総合推進法の改正を受け、令和2年6月1日から、事業主にパワーハラスメント防止対策の措置が義務化されたことや、中小事業主にも令和4年4月1日から義務化されることを踏まえ、「企業力をアップする！中小企業のためのパワハラ対策マニュアル」を作成しましたのでご覧ください。

▶厚生労働省「職場のハラスメント対策シンポジウム」はこちらをご覧ください。

URL：<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>

▶神奈川県「労働相談強化期間」の詳細は、こちらをご覧ください。

URL：<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/soudan/kyoka.html>

▶「企業力をアップする！中小企業のためのパワハラ対策マニュアル」はこちらをご覧ください↑

URL：<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/cnt/f430629/index.html>



最低賃金改正のお知らせ

最低賃金の件名	最低賃金額（時間額）	効力発生效年月日
神奈川県最低賃金	1,012円（前年比+1円）	令和2年10月1日

令和2年10月1日から、神奈川県最低賃金が時間額1,012円に改正されました。

神奈川県最低賃金は、常用・臨時・パート・アルバイト等の雇用形態を問わず、県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されます。

なお、最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対応する賃金に限られていますので、次の賃金は対象とはなりません。

- ① 精・皆勤手当、通勤手当、家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金（結婚祝金等）
- ③ 1ヶ月を超える期間毎に支払われる賃金（賞与等）
- ④ 時間外、休日労働に対する賃金、深夜割増賃金

また、神奈川労働局では、中小企業・小規模事業者向けに各種支援や無料相談を実施しています。

詳しくは下記の「神奈川働き方改革推進支援センター」にお問い合わせください。

○ 神奈川働き方改革推進支援センター

電話：0120-910-090

住所：横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル6階

○ 神奈川労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/>



最低賃金についての問合せ先

神奈川労働局労働基準部賃金室（電話：045-211-7354）

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 労政グループ（電話：045-210-5739）

女性活躍推進法が改正されました！

女性活躍推進法等の一部を改正する法律が2019年5月29日に成立し、2019年6月5日に公布されました。改正内容は以下のとおりです。

1 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。

施行日：2022年4月1日

2 女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- (1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- の各区分から1項目以上公表する必要があります。

施行日：2020年6月1日

3 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設します。

施行日：2020年6月1日

事業主の皆さまにおかれては、上記の改正内容を今一度ご確認いただき、適切にご対応いただきますよう、お願いいたします。

詳細：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

問合せ先：神奈川労働局雇用環境・均等部 指導課 電話 045-211-7380

※受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日、年末年始を除く）

令和3年3月から障害者法定雇用率が引き上げられます

障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、すべての事業主に対して、その雇用する労働者に占める障がい者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています。

令和3年3月1日より、民間企業の障がい者の法定雇用率が現行の2.2%から2.3%に引き上げられます。

また、法定雇用率が引き上げられることに伴い、令和3年3月1日より制度の対象となる事業主の範囲が従業員45.5人以上から43.5人以上に拡大されますので、ご注意ください。

		現行	令和3年3月1日以降
民間企業	法定雇用率	2.2% ⇒	2.3%
	対象従業員規模	45.5人以上 ⇒	43.5人以上

■問合せ先

産業労働局労働部雇用労政課 障害者雇用促進グループ 電話 045-210-5871

「育児・介護休業法改正のお知らせ」

令和元年12月27日に改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針が公布又は告示され、令和3年1月1日に施行されます。

この改正により、育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得できるようになります。

【改正のポイント】（改正前）

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

（改正後）

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

▶ 詳細はホームページをご確認ください。

神奈川労働局 育児・介護休業法改正

検索

【問合せ先】神奈川労働局 雇用環境・均等部 電話 045-211-7380

I 相模地域労働組合総連合（相模労連）

第26回定期大会

相模地域労働組合総連合（座間恵一議長、約3,800人）は、8月30日に相模市民会館講習室において、代議員、来賓等約20人を集め、第26回定期大会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 要求に応え、仲間を広げ組織拡大を
- 2 相模労連の運動を支える「機関会議」と「財政確保」および「学習」
- 3 春闘・メーデー、自治体要請
- 4 社会保障・税金闘争
- 5 「人間らしく生き働く」ルールの確立
- 6 憲法闘争・平和

【役員氏名】

議長 座間 恵一（神奈川土建相模原支部）
副議長 中村 直敏（医労連・北央医療生協労組）
事務局 長 原口 哲治（相模労連）
事務局次長 田畑 康誉（神奈川土建相模原支部）
会計 糸島スミ子（医労連OB）
幹事 葛西 修平（神奈川土建相模原支部）
幹事 前田 高弘（県職労農支部）
幹事 渡邊 寛之（医労連・北央医療生協労組）
幹事 武田 新吾（年金者組合・相模原支部協議会）
会計監査 二本柳正樹

II 横浜労働組合総連合（横浜労連）

第31回定期大会

横浜労働組合総連合（政村修議長、約73,700人）は、9月12日に建設プラザ神奈川において、第31回定期大会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 労働者の生活改善と賃金の底上げ
- 2 8時間働けば普通に暮らせる社会を実現するため、働くルールの確立と労働法制拡充
- 3 組織拡大・強化
- 4 新型コロナ感染問題に対するとりくみ
- 5 国と財界による自治体機能、公務・公共サービスの後退を許さず、充実させるとりくみ
- 6 政治の転換、林市政に対する闘い

【役員氏名】

議長 政村 修（横浜市従業員労働組合）
副議長 中西 龍夫（神奈川土建横浜市協議会）
副議長 中村 雅夫（横浜建設一般労働組合）
副議長 古山 啓一（NANBU・ザ・フォー・ユニオン）
副議長 山崎 恵介（横浜北部地域ユニオン・鶴見支部）
副議長 横関 克弘（横浜北部地域ユニオン）
事務局 長 神田 雄一（横浜地域労働組合）
事務局次長 藪 治（横浜地域労働組合）

III 神奈川労連 第36回定期大会

神奈川労働組合総連合（住谷和典議長、約

88,000人）は、9月13日に横浜市健康福祉センターにおいて、第36回定期大会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 雇用・仕事、くらしを守る
- 2 労働組合への結集・団結こそが重要～組織拡大に全力
- 3 アメリカ言いなり・新自由主義を抜本的に転換し、諸要求実現

【役員氏名】

議長 住谷 和典（県国公）
副議長 安部 栄子（生協労連）
副議長 伊藤 東一（建交労）
副議長 柏木 哲哉（医労連）
副議長 杉沢 隆宣（年金者組合）
副議長 仙田 正志（建設労連）
副議長 高橋 輝雄（自治労連）
事務局 長 山田 浩文（幹事会）
事務局次長 神田 雄一（横浜労連）
事務局次長 藪 治（横浜労連）

IV 全駐労神奈川地区本部 第62回定期大会

全駐留軍労働組合神奈川地区本部（飯島智幸執行委員長、約5,200人）は、10月10日に全駐労横須賀支部、さがみ野支部の会議室において、代議員、来賓など約90人を集め、インターネットにより第62回定期大会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 雇用確保・離職者対策の強化
- 2 駐留軍等労働者のステータス確立
- 3 国内法令遵守、労働慣行の尊重
- 4 賃金・労働条件の維持・改善
- 5 労務管理体制の充実・強化
- 6 駐労関係法人の活動支援
- 7 社会的・国民的な課題の実現
- 8 組織拡大と強化・活性化の推進

【役員氏名】

執行委員長 飯島 智幸（専従）
副執行委員長 酒井 一豊（専従／横須賀）
副執行委員長 山本 一雄（さがみ野）
書記長 山田 修士（専従）
副書記長 渡辺 健二（横須賀／専従）
副書記長 熊木 亜衣（さがみ野／専従）

○主要労働団体の機関開催

■連合神奈川

【第381回 五役会、第354回 執行委員会】

9月29日、第381回五役会、第354回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 役員の変更・委員の推進等について
- 2 連合神奈川第32回年次大会について
- 3 「結成30周年記念レセプション」ならびに「2021年新春のつどい」の開催形態変

更について

- 4 政治活動の取り組みについて
- 5 組織拡大実績の報告要請について
- 6 2020年秋季生活改善闘争の取り組みについて
- 7 青年委員会当面の活動について
- 8 SNS活用研修の開催について

【第382回 五役会、第355回 執行委員会】

10月27日、第382回五役会、第355回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 役員の変更・委員の推進等について
- 2 第32回年次大会の議案等について
(1)活動計画（案）※内容は検討委員会一任
(2)2020年度「会計決算報告」・「会計決算監査報告」、2021年度予算（案）
(3)役員への補充（案）、地域連合あり方検討委員会答申および特別会計の新設（案）、大会スローガン（案）、大会宣言（案）
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 組織拡大実績と組織表彰について
- 5 北方領土返還要求運動神奈川県民大会の中止について
- 6 青年委員会当面の活動について
- 7 女性委員会の総会・学習会の開催について
- 8 連合神奈川「第3次男女平等参画推進計画」プラス（案）について

■神奈川労連

【第11回幹事会】

8月1日、第11回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 第36回定期大会議案・役員選挙における定数
- 2 職場での新型コロナウイルスへの対応・とりくみ
- 3 横浜カジノ誘致阻止のとりくみ
- 4 総選挙・横浜市長選挙闘争方針案

【第12回幹事会】

9月2日、第12回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 第36回定期大会の財政関連議案
- 2 大会で採択する大会宣言案、特別決議案
- 3 神奈川労働委員会への要請について
- 4 全労連大会への対応について

【第1回幹事会】

10月3日、第1回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 神奈川労連役員の仕事分担
- 2 コロナ禍からくらし・雇用を守るとりくみ
- 3 21国民春闘における「アンケート付きチラシ」配布
- 4 秋の組織拡大月間の具体化

図書紹介



文系AI人材になる

統計・プログラム知識は不要

野口 竜司
東洋経済新報社

ほんの少し前までのAIの世界は、理数系や技術系のいわゆる「理系AI人材」が引っぱっていました。しかし、AI技術が一般化し、誰もがAIを気軽に使えるようになると、「AIをどう使いこなすか」という方が大きくなります。そこで重要になるのは、ビジネスの現場で培ってきた「文系AI人材」の人たちです。知識を集合したAI、あなたも「文系AI人材」となるためにマスターすべき内容を紹介いたします。



アマゾンの倉庫で絶望し、ウーバーの車で発狂した

潜入・最低賃金労働の現場
ジェームズ・ブラッドワース
光文社

英国の低賃金労働の実態を探るため、中流階級に属するジャーナリストが、アマゾンの倉庫、訪問介護、コールセンター、ウーバーのタクシーで働いた体験を綴った潜入レポート。英国は出生による社会階級が意識される、東欧系移民が多いという特徴があるが、日本でも階級格差は拡大しており、実質的な労働移民である外国人移住者の流入数は、世界3位の英国に次ぐレベルである。同書で報告されている劣悪な労働条件を強いる大企業の搾取、社会階級の格差拡大などの問題は、現代の日本と共通している。

労働委員会の動き

調整事件関係では、新規申請（あっせん）が3件（9件）、終結は2件（9件）でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが9件（24件）、終結は8件（22件）でした。それぞれの事件の申請、申立て、終結状況は、次のとおりです。※括弧内は、令和2年の累計件数です。

調整事件一覧（8・9・10月 申請・終結分）

事件名	調整種別	申請者	被申請者	申請日	調整事項	終結日	終結事由
令和2年（調）第5号事件	あっせん	労働組合	地方公共団体（医療、福祉）	令和2年7月7日	・原職復帰	令和2年9月28日	打ち切り
令和2年（調）第6号事件	あっせん	労働組合	株式会社（建設業）	令和2年7月30日	・団体交渉ルールの設定	令和2年10月27日	解決
令和2年（調）第7号事件	あっせん	労働組合	株式会社（宿泊業、飲食サービス業）	令和2年8月31日	・原職復帰 ・バックペイ ・未払い賃金の支払い		
令和2年（調）第8号事件	あっせん	労働組合	株式会社（医療、福祉）	令和2年10月23日	・退職条件（慰謝料などの請求）		
令和2年（調）第9号事件	あっせん	労働組合	株式会社（サービス業）	令和2年10月28日	・退職見舞金の支払い		

不当労働行為事件一覧（8・9・10月 申立て・終結分）

事件名	申立人	被申立人	申立日	救済申立事項	終結日	終結事由
令和2年（不）第13号事件	労働組合	株式会社（教育、学習支援業）	令和2年7月3日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の揭示	令和2年9月23日	関与和解
令和2年（不）第7号事件	労働組合	株式会社（サービス業） 株式会社（製造業）	令和2年5月8日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の揭示	令和2年9月23日	関与和解
令和元年（不）第12号事件	労働組合	株式会社（製造業） 株式会社（建設業）	令和元年7月1日	・団体交渉応諾 ・労災申請の取消禁止 ・陳謝文の揭示	令和2年10月1日	関与和解
令和2年（不）第6号事件	労働組合	個人事業主（建設業）	令和2年4月14日	・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の揭示	令和2年10月2日	無関与和解
令和2年（不）第9号事件	労働組合	株式会社（サービス業） 株式会社（製造業）	令和2年5月8日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の揭示	令和2年10月2日	関与和解
令和元年（不）第8号事件	労働組合	有限会社（サービス業） 株式会社（運輸業、郵便業）	令和元年5月14日	・団体交渉応諾 ・組合員の労働関係資料の提出 ・組合員に対する虚偽文書作成の指示及び組合に対する当該文書送付の禁止 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の揭示	令和2年10月5日	関与和解
令和2年（不）第10号事件	労働組合	株式会社（製造業）	令和2年5月15日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の揭示	令和2年10月7日	関与和解
平成29年（不）第37号事件	労働組合	株式会社（教育、学習支援業）	平成29年12月28日	・組合員の差別的待遇解消 ・差別的待遇解消に伴う差額賃金の支払 ・原職復帰 ・自動車通勤の許可 ・誠実団体交渉実施 ・夏季賞与における差別的査定是正及び差額賃金の支払 ・支配介入の禁止 ・組合に対する報復的不利益取扱いの解消 ・陳謝文の揭示	令和2年10月7日	一部救済
令和2年（不）第16号事件	労働組合	株式会社（教育、学習支援業） 学校法人（教育、学習支援業）	令和2年8月14日	・解雇撤回 ・原職復帰 ・バックペイ ・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の揭示		
令和2年（不）第17号事件	労働組合	株式会社（サービス業） 株式会社（製造業）	令和2年8月20日	・誠実団体交渉実施 ・契約更新拒否の撤回 ・直接交渉の禁止 ・秘密録音の禁止 ・陳謝文の揭示		
令和2年（不）第18号事件	労働組合	株式会社（サービス業） 株式会社（製造業）	令和2年8月20日	・雇止め撤回 ・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の揭示		
令和2年（不）第19号事件	労働組合	株式会社（医療、福祉） 医療法人（医療、福祉） 有限会社（医療、福祉）	令和2年8月25日	・支配介入の禁止 ・脱退工作の禁止 ・陳謝文の揭示		
令和2年（不）第20号事件	労働組合	学校法人（教育、学習支援業）	令和2年9月11日	・不利益取扱いの禁止 ・バックペイ ・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の揭示		
令和2年（不）第21号事件	労働組合	株式会社（生活関連サービス業、娯楽業）	令和2年9月14日	・団体交渉応諾 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の揭示		
令和2年（不）第22号事件	労働組合	株式会社（製造業）	令和2年9月14日	・不利益取扱いの禁止 ・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の揭示		
令和2年（不）第23号事件	労働組合	株式会社（サービス業） 株式会社（製造業）	令和2年10月20日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の揭示		
令和2年（不）第24号事件	労働組合	国立大学法人（教育、学習支援業）	令和2年10月30日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の揭示		

シリーズ 実務に役立つ労働判例

日本郵便(時給制契約社員ら)事件 (最高裁 第1小法廷 令和2年10月15日判決)

1. 事実の概要

本件は、Y(日本郵便)との間で有期労働契約を締結したX1、X2、X3(以下、まとめて「Xら」)が、無期労働契約を締結している正社員と同一内容の業務に従事しながら、外勤業務手当、年末年始勤務手当、早出勤等手当、祝日給、夏期年末手当、住居手当、夏期冬期休暇、病気休暇、夜間特別勤務手当、郵便外務・内務業務精通手当において正社員と差異があることが労契法20条に違反するとして、主的に正社員に適用される社員給与規程、社員就業規則が適用される労働契約上の地位にあることの確認を求めるとともに、予備的に不法行為に基づき差額相当等の損害賠償を請求した事案です。

1審判決(東京地判平29.9.14労判1164号5頁)は、主たる請求を棄却し、予備的請求のうち、年末年始勤務手当(旧一般職および新一般職に対する支給額の8割相当額)、住居手当(正社員の6割相当額)の範囲で認容しました。双方が控訴しました。

控訴審(東京高判平30.12.13労働判例1198号45頁)は、Yにおける外勤業務手当、早出勤等手当、祝日給、夏期年末手当、夜間特別勤務手当、郵便外務・内務精通手当についての相違は不合理なものとはいえないが、年末年始勤務手当、住居手当についての相違は労契法20条にいう不合理なもの認められるとしました。また、夏期冬期休暇および病気休暇につき、正社員と時給制契約社員らとの労働条件の相違は労契法20条にいう不合理なもの認められるとしましたが、損害賠償請求等は棄却されました。双方が上告しました。

2. 判決の要旨

Yの上告は棄却。Xの上告の一部棄却、一部差戻、控訴審までの敗訴部分は上告不受理

(1) 年末年始勤務手当について

Yにおける郵便業務の最繁忙期の年末年始に勤務した正社員に支給されている年末年始勤務手当は、多くの労働者が休日として過ごしている期間において勤務したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有するといえる。このような年末年始勤務手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、これを支給することとした趣旨は、郵便の業務を担当する時給制契約社員にも妥当するものであり、郵便の業務を担当する正社員と上記時給制契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相違があること等を考慮しても、両者の間に年末年始勤務手当に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。

(2) 病気休暇について

Yにおいて、私傷病により勤務することができなくなった郵便の業務を担当する正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されるこ

とから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。その目的に照らせば、時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当するといふべきである。

(3) 夏期冬期休暇について

Y社における夏期冬期休暇は、有給休暇として所定の期間内に所定の日数を取得することができるものであるところ、郵便の業務を担当する時給制契約社員であるXらは、夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、当該所定の日数につき、本来する必要のなかった勤務をせざるを得なかったものといえるから、上記勤務をしたことによる財産的損害を受けたものといえることができる。当該時給制契約社員が無給の休暇を取得したか否かなどは、上記損害の有無の判断を左右するものではない。

したがって、郵便の業務を担当する時給制契約社員であるXらについて、無給の休暇を取得したなどの事実の主張立証がないとして、夏期冬期休暇を与えられないことによる損害が生じたとはいえないとした原審の判断には、不法行為に関する法令の解釈適用を誤った違法があり、破棄差戻しを免れない。

3. 解説

本件の最高裁判決は、令和2年10月に言い渡された 労契法20条に関する5つの最高裁判決のうちの一つです。同日には、日本郵便(大阪)事件と日本郵便(佐賀)事件の言い渡しもあり、一連の日本郵便事件で最高裁は各事件で争点となった扶養手当、年末年始手当、夏期冬期休暇、有給の病気休暇の相違については不合理であると判断しました。

他方、10月13日に言渡しのあった2件(いずれも最3小判令2.10.13判決)のうち、大阪医科薬科大学(旧大阪医科大学)事件では基本給、賞与、年末年始及び創立記念日の休日の賃金支給、年休の日数、私傷病による欠勤中の賃金、附属病院の医療費補助の相違は不合理ではないとし、夏季特別有給休暇の賃金請求のみ認めました。メトロコマース事件では、本給、資格手当、住宅手当、賞与、退職金、褒賞、早出残業手当の相違が争点となりましたが、最高裁は住宅手当、褒賞、早出残業手当の相違について1審原告らの請求を一部認容し、その余の請求を棄却しました。

労契法20条は、令和2年4月1日、パート・有期雇用労働法8条に統合されました(中小企業への適用は令和3年4月1日。それまでは労契法20条を適用)。これにともない、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(平30.12.28)が策定されています。

法政大学法学部 講師 山本 圭子(やまもと けいこ)

センターに寄せられた労働相談事例

Q 当社では、就業規則により兼業は許可制と定めていますが、最近兼業を希望する従業員が増えています。会社として留意することを教えてください。

A 新型コロナウイルス感染症の拡大や働き方改革の普及などから、副業・兼業を望む労働者が増えており、国では、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、令和2年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改訂しました。



このガイドラインでは、副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる、としています。

<副業・兼業にあたっての留意点>

- ①安全配慮義務…副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が労働者の健康を害さないよう配慮する義務
 - ②秘密保持義務…労働者が使用者の業務上の秘密を守る義務
 - ③競業禁止義務…労働者が在職中に使用者と競合する業務を行わない義務
 - ④誠実義務…労働者が使用者の名誉・信用を毀損しないなど誠実に行動する義務
- これらに対応するため、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、必要に応じ、副業・兼業の禁止・制限など適切な措置を講ずることが考えられます。

<労働時間管理>

労働基準法(以下「労基法」という。)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」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合も含みます。

労働時間を通算した結果、法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は、自社で発生した法定外労働時間について、36協定を締結し、割増賃金を支払わなければなりません。

一般的には、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、契約の締結に当たって、当該労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべきことから、割増賃金等の義務を負うことになります。

通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が割増賃金等の義務を負います。

なお、労基法が適用されない場合(フリーランス等)や労基法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合(管理監督者等)は、その時間は通算されません。

<労災保険>

副業・兼業をする労働者への労災保険給付額については、従来、労働災害が発生した勤務先の賃金分のみに基づき算定されていましたが、令和2年9月1日に労働者災害補償保険法が改正され、すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額を決定することになりました。

また、労災認定についても、すべての勤務先の負荷(労働時間やストレス等)を総合的に評価して判断することになります。

この他にも、雇用保険、厚生年金保険、健康保険など、副業・兼業する労働者について留意することがありますので、詳しくは厚生労働省のホームページを参照してください。

(厚生労働省ホームページ) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

*** 労働相談は下記の本所・各支所でお受けしています。**

かながわ労働センター (<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>)

本所	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階	☎ 045-633-6110(代)
川崎支所	川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階	☎ 044-833-3141
県央支所	厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階	☎ 046-296-7311
湘南支所	平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館	☎ 0463-22-2711(代)

*** メールでの労働相談にもお応えしています。**

かながわ労働センター メール労働相談

検索



住まいる共済

火災共済・自然災害共済

風水害等給付金付火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済

こくみん共済coopの住まいる共済で 地震・台風・火災による万一に備えましょう!

例えば **自然災害共済** **大型タイプ** に住宅200口・家財200口加入の場合

- 建物構造など…戸建て・木造住宅
- 住宅の所在地…神奈川県
- 延床面積…25坪(82㎡)
- 世帯主…40歳
- 家族数…4人家族
- 月払掛金…8,000円

地震

全壊・全焼
1,200万円

一部壊
一部焼
120万円

台風・豪雨

全壊・
流失
3,100万円 + 臨時費用共済金

一部壊
(最高)
600万円 + 臨時費用共済金

火災

全焼・全損
4,000万円
+ 臨時費用共済金



ご加入の保障に自然災害(地震・台風等)保障がついているか確認してみましょう!

広告 **こくみん共済coop NEWS**
14208009

※加入いただける口数は、住宅所在地・建物構造区分・坪数・家族数等により変わります。

※損害、被害の程度・加入口数によって保障額は異なります。

※ここに記載されている内容は、概要となります。詳しくは、リーフレット等をご覧ください。

「こくみん共済coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相違扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨にご賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済 **全労済**
coop

神奈川推進本部
(神奈川県労働者共済生活協同組合)

ろうきん女性応援プロジェクトのホームページ

「Rukuo」がリニューアル

お役立ちマネー情報が満載の「Rukuo」のホームページが、見やすく、わかりやすく、もっと楽しくなりました。

お金の貯め方、増やし方、ライフプランの考え方……、あなたの「ちょっと知りたいこと」が解決できるはずです。

ぜひ気軽にアクセスしてください。

スマホでサクサク読めます



※写真はイメージです。実際とは異なる場合があります。

■お問い合わせ・ご相談は

女性のマネー事情

みんなのお金の使い方、貯め方が覗ける!?

- ・生活費の内訳は?
- ・どうやって貯蓄してる? etc.

Rukuo マネーセミナー

いつでも、どこでも、自分のペースで学べる!

- ・ライフプランと資産形成
- ・投資信託 基本のき etc.

コラム

これからのお金の向き合い方がわかる!

- ・ライフスタイル別マネー設計
- ・資産運用ってなぜ必要? etc.

新しいRukuoはこちらから!

ろうきん Rukuo

<https://chuo.rokin.com/r-project/>



〈中央ろうきん〉お客様相談デスク (平日 9時~18時)

TEL : 0120-86-6956

中央ろうきん

2020年11月1日 現在

労働かながわ

令和2年12月1日発行 第727号

発行所/神奈川県産業労働局労働部雇用労政課

〒231-8588 (住所不要)

TEL 045-210-5739 (ダイヤルイン)

FAX 045-210-8873

住所、宛先などの変更のご希望や労働かながわに対するご意見、ご希望、ご感想をお待ちしております。

●産業労働局労働部雇用労政課への問合せフォームをご利用ください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/div/0607/>

職場の皆様にご覧してお読みください。