

NewsLetter 2021 5 月

今月のコンテンツ

- みさきコラム
- 無期転換をめぐる裁判の動向と厚生労働省の動き
- 三崎事務所からのお知らせ
- 職場における新型コロナウイルス集団感染事例にみる感染予防対策
- スタッフコラム(今回は岡井です)
- あらためて確認！雇用のルール Q&A –
⑤退職について



成長のとなりを、走り続けます

〒146-0082 東京都大田区池上 7-10-7
シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424

☎ 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jimcom

HP <http://misaki-jim.com>

営業時間 9:00-17:30



みさきコラム

いつもお世話になっております。三崎です。

さわやかな過ごしやすい季節になりましたが、相変わらずコロナ感染の影が世界を広く覆っています。大型連休を前に東京都も 3 回目の緊急事態宣言が発令されそうです。

旅行やレジャーを楽しめなくなって1年が経過しますので、皆さんうち時間の過ごし方の幅も広がっていることと思います。ゲームや料理を楽しむ方が増えているようですね。私個人はこれと言って楽しみの幅が広がってはいませんが、好きな園芸についてはより深く追及するようになりました。小さな庭の中、あっちにこの苗を植え替え、ここの草取りをし、防虫剤を散布し、剪定をする、といったことを天気が良ければ1日中やるようになりました。地味な作業ではありますが、「手入れ」というのは効果が目に見えているので、達成感があります。無心で作業をしていると、頭もクリアになってきます。そして一人作業なので「マスクなし」でいられるのはとても解放感があります。この連休も天気が良ければ、気分転換に庭仕事をする予定です。季節が変わると同時に植物の状態も変わりますので、作業はエンドレスです。これからの季節は紫外線と虫が大敵です！特に虫は予告なく出没するので要注意です。ふと気が付くとすぐそばにいたので、この唐突感が嫌悪感を増大させますので、周囲に目を光らせて庭仕事に励みたいと思います。



写真は先日こっそり出かけた鎌倉くるみっこカフェのパフェと建長寺のボタンの花。ボタンの花は見事でした。パフェは罪な食べ物です・・・

無期転換をめぐる裁判の動向と厚生労働省の動き

◆ 無期転換をめぐる裁判の動向

物流大手の日本通運で有期雇用で働いていた男性（40）が、契約期間が通算5年を過ぎ、無期契約への転換を希望できる日の直前に雇用を打ち切られたのは不当だと訴えた訴訟で、**横浜地裁川崎支部が訴えを棄却する判決を言い渡しました**。男性は2012年9月から同社に派遣社員として勤務。労働契約法の改正で5年ルールが導入された後の13年7月に、1年間の契約社員として日通に直接雇われ、4回の契約更新を重ねましたが、18年6月末に契約を打ち切られました。**判決では、雇用契約書に「更新限度が18年6月30日までの5年」と明記されていると指摘**。男性が「契約内容を十分認識した上で契約を締結した」と認定し、改正労契法の「5年ルール」については、「5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から更新上限を定めることが直ちに違法にはならない」と指摘しました。男性は控訴する方針ということです。

無期転換については、無期転換申込権が発生する5年の直前での雇止めに関するトラブルが増加。裁判も相次いでいて、2月の山口地裁判決（山口県立病院機構）、3月の福岡地裁判決（博報堂）などでは、**不更新条項の効果を否定して「雇止め法理」を踏まえて雇い止めを無効とする判決が出ています**。

◆ 厚労省が「取組支援ワークブック」公開

こうしたなか、厚生労働省では、「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成・公開しました。このワークブックは、「**企業が無期転換ルールに対応するにあたって問題となるポイントを中心に、ワーク形式の演習を交えながら解説したもの**」で、平成30年の「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説（全業種版）」とともに使用して、無期転換ルールに適法に対応した社内制度を整備して

ほしいというものです。巻末には8ステップからなるワークシートが掲載されており、これを活用することで、無期転換ルールに対応するための手順を実践することができるとしています。

◆ 「多様化する労働契約のルールに関する検討会」始まる

厚労省では3月24日から、無期転換ルールの見直しを主要テーマのひとつとする検討会も始まりしました。現行法下での適正な運用を心がけたいのはもちろんですが、今後の制度の見直しへの動きも気になるところです。

【厚生労働省「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」】

https://muki.mhlw.go.jp/policy/workbook_201125_01.pdf

【厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会 第1回資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17519.html

《三崎事務所からのお知らせ》

住民税の洗い替え時期になりました

給与計算業務をご依頼されているお客様は、社員の方がお住いの市区町村から今年度の住民税特別徴収決定通知書が届きましたら、弊所あてご送付お願いいたします。

住民税は6月支給給与から変更となりますので、5月中にはお送りいただければ幸いです。

お手数おかけいたしますが、ご協力よろしく願いいたします。
ご不明な点などございましたら、お問い合わせください。

職場における新型コロナウイルス集団感染事例にみる感染予防対策

◆ まん延防止等重点措置の適用地域が拡大

4月5日から宮城県、大阪府、兵庫県の一部地域、加えて12日からは東京都・京都府・沖縄県の一部地域にも、まん延防止等重点措置が適用されています。

特に、1月31日時点では日に5例の報告であった変異株への感染が、3月31日には23例に増える等、従来型より感染力が強いとされる変異株への感染増加が懸念されています。

◆ 職場における集団感染はどこで発生している？

厚生労働省がまとめた「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る職場における集団感染事例」では、次の4つの事例が紹介されています。

- ・事業場（執務室）
- ・事業場外（勤務時間外等）
- ・事業場外（外勤時や移動時）
- ・事業場（休憩スペースや社員食堂等）

◆ 執務スペース以外の感染対策

多くの労働者が同時に休憩を取ったり更衣室の消毒が不十分であったり、食堂の飛まつ対策が不十分であったりしたために集団感染が発生しています。

対策としては、休憩時間等を分散したりスペースの消毒を定期的に行ったり、入退室後の手洗い・手指消毒を徹底したりするなどがあります。また、食堂における感染防止対策としては、座席数を減らす、座る位置を制限する、会話をしない、昼休み等の休憩時間に幅を持たせる、などがあります。

◆ 外勤時や移動時の感染対策

研修など宿泊を伴う業務において、集団活動や生活する場で密集して

いたことが原因で集団感染が発生したり、複数の労働者が車両で移動し、同乗した複数の労働者に感染が見つかったりしています。

対策としては、3密回避やマスクの着用、手洗い・手指消毒といった基本的な対策に加えて、日常生活用品の複数人での共用は避けるなどがあります。また、車両での移動についても、人との間隔を空け、マスクを着用し、換気を行うなどがあります。後の飲み会などでの集団感染が発生しています。

◆ 勤務時間外等の感染対策

政府は4人以上の会食を行わないよう呼びかけていますが、就業時間後の飲み会などでの集団感染が発生しています。

改めて一人ひとりが感染予防の行動をとるよう全員に周知すること求められます。



スタッフコラム

先日、洗濯機が壊れました。。

三度の修理を経て、今回はさすがが終わらない…まあ終わらない…。さすが過ぎで服の柄消えてまうんちゃうっ(関西出身)と、ツッこんでみたものの終わらない。

まさか何か試されているのではと、洗濯機と向き合うべきか一瞬思い悩みましたが、そこは時間のない主婦。速攻で買い替えに走りました！無事に届いた今どきの洗濯機は、洗剤が自動投入なんだね、AI機能って何？と子供達も興味津々。

先代の洗濯機に感謝をし、新しい洗濯機と洗濯ライフを楽しみます。

(スタッフ: 岡井)



あらためて確認！雇用のルール Q&Aー ⑤退職について

今月は「雇用のルール Q&A⑤退職について」を掲載いたします。退職は「社員からの申し出を会社が受け付ける」こととなりますが、退職時のトラブルも多いので注意点などをお伝えしたいと思います。

Q 従業員が会社を辞めたい、と口頭で申し出てきました。そのまま受け付けて良いのでしょうか？

A ⇒ 就業規則や雇用契約書に「退職の際は退職届を提出」とあれば、原則は社内ルールに則り書面による申し出が必要になります。

退職の申し出以降社員と連絡が取れない、あるいは頑なに退職届を提出しない、などの事情が無い限り、退職届を提出してもらうことは会社のリスク回避の観点から大変重要です。退職届により「退職日が明確になる」「退職理由が明確になる」ことは、退職手続きをする上で大切です。口頭による申し出だけでは、お互いに記憶が曖昧になり、言った言わない、のトラブルが生じます。

Q 有給を消化して退職したい、と言ってきた社員がいます。しかし退職時期が会社の繁忙期と重なるので、最後まで出勤してもらい、消化できなかった有給を買い取りたいのですが、可能ですか？

A ⇒ 有給の買取は原則認められていませんが、退職時には可能となっています。今回の事例のように、退職日が繁忙時期と重なる場合や、後任との引継ぎ業務が間に合わない、などの事情がある場合、退職日まで勤務してもらいたい、ということもあるでしょう。その場合は、本人の同意を得て、消化できなかった有給を買い取ることで清算することが可能です。

Q 無断欠勤していて連絡が付かない社員がいます。退職扱いにして良いのでしょうか。また、その場合の退職日はいつとしたら良いのでしょうか？

A ⇒ 社員から連絡なく欠勤が続いている、というケースは多々見受けられます。そのような場合は就業規則に長期間の無断欠勤があった場合は退職とする旨定めておくことが有効です。

就業規則に「無断欠勤〇〇日経過後は退職とする」という規程を設けておけば、その期間が経過した後に自動的に退職手続きを取ることができます。社員が所在不明で無断欠勤の場合、「解雇」としがちですが、会社からの解雇の通知は社員に確実に到達していないと解雇不成立となってしまいます。社員や身元保証人、緊急連絡先とも連絡が取れない場合は、裁判所に公示送達の手続きを取る必要が生じ手続きが煩雑になります。規程を整備して、このようなケースにも対応できるようにしておきましょう。



Q 契約社員を期間満了で退職してもらおう場合の注意点を教えてください。

A ⇒ 契約更新を幾度となく繰り返している場合や更新することが期待できる合理的な理由がある場合などは、期間満了による退職が無効となる場合があります。なお、法改正により契約期間が通算 5 年を超えると本人の申し込みにより会社は無期雇用契約に転換する必要があります。

契約期間が満了した時に契約更新しないことを「雇止め」と言います。雇止めを行う場合、次の条件の契約社員の場合は、契約期間満了の 30 日前までに更新しないことを本人に予告する必要があります。

- ① 有期労働契約が 3 回以上更新されている場合
 - ② 1 年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、当該労働契約を締結した使用者との雇用関係が初回の契約締結時から継続して通算 1 年を超える場合。
 - ③ 1 年を超える契約期間の労働契約を締結している場合
- 会社は雇止めのトラブルを避けるためには、更新の有無、更新の判断基準のある雇用契約書を締結し、雇用契約時に更新を期待させるような言動はしないようにしましょう。

トラブルが発生しそうなときは、ぜひ早めにご相談ください！

