

事務所通信

2020年11月

中山貴子社会保険労務士事務所

10月のハロウィンが終わり11月に入ると街は急にクリスマスの準備が始まりました
🍁お変わりなくお過ごしでしょうか？

さて、先月は、いわゆる「同一労働同一賃金」に関する重要な最高裁判決が続いてなされました。10月13日には、**メトロコマース事件（退職金）**と**大阪医科大学事件（賞与）**で、非正規社員への退職金及び賞与の不支給が不合理でないことの判断がされました。また、翌々日の15日には、**日本郵便の3事件（大阪・佐賀・東京）**で、手当の支払いや休暇がないことについて不合理であることの判断がくだされました。

ただし、退職金や賞与については、非正規社員だから、という理由で一律に支給しなくて良いということではないので注意が必要です。①職務の内容②人材活用のあり方③その他事情を総合的に見てバランスの取れた処遇を行うことが大切になり

ます。

同一労働同一賃金は、大企業では、今年4月に既に施行されており、中小企業では、来年4月施行となります。

いさらですが、、、**「同一労働同一賃金」って何？**と思われる方も当然、多くいらっしゃると思います。そこで、**これだけ抑えておけば実務で戸惑わない**、というポイントをお伝え出来る何らかの機会を設けられれば、と考えています。ポイントを押さえられれば、構造転換を迫られる大企業等でない限り、そんなに難しく考えることもないものです。

それでは、多忙な年末が近くなりました。また、コロナも爆発寸前の兆候となっています。くれぐれもお気をつけてお過ごしください。

〒154-0015

世田谷区桜新町1-40-8石田ビル202

<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士 中山貴子

記事内容

■法改正等

- ・ 育児介護休業法：子の看護休暇・介護休暇が「時間単位」での取得に変わります。

■トピックス

①自転車通勤は企業にリスク？！

※東京都では、今年4月から自転車利用への保険加入が条例で義務化

②監督指導による賃金不払残業の是正結果が公表（平成31年度）



↑国土交通省による「GOOD CYCLE JAPAN」のロゴ（日本では、2016年12月に「自転車活用推進法」が制定され、自転車の活用を推進しています。）

東京都内で自転車を利用するみなさんへ

令和2年4月1日から
**自転車利用中の対人賠償事故に
備える保険等[※]に加入している必要があります!!**

※自転車の利用によって生じた損害を賠償するための保険・共済

東京都では、条例[※]を改正し、自転車利用中の事故により、**他人にケガをさせた場合などの損害を賠償できる保険等への加入が義務となります。**

※東京都自転車の安全で適正な利用の促進に関する条例

安全安心を推進する
マスコットキャラクター
みまもりいぬ

〈東京都パンフ〉

【トピックス①】自転車通勤は企業にリスク？！

～東京都では、今年4月から自転車利用への保険加入が条例*で義務化されています！～

*東京都自転車の安全で適正な利用の促進に関する条例（令和2年4月1日施行）

最近ではコロナ禍により、満員電車での通勤を避け、自転車通勤をする人が増えているようです。

私も満員電車は大の苦手なので、自転車通勤は基本的に大賛成です。

しかし、従業員の自転車通勤で、会社にリスクも伴います。

例えば、通勤時に従業員が起こした加害事故では、企業が**使用者責任（民法715条）**として企業に賠償責任が及んでくる可能性も考えられます。自転車事故による高額賠償の事例（最高額約9,500万円）もあります。

また、東京都では、今年4月より自転車利用への保険加入を義務化していますのでこちらも注意が必要です。（パンフ↓）

https://www.tomin-anzen.metro.tokyo.lg.jp/kotsu/pdf/koutuu/pdf/chirashi_riyousha.pdf

日本では、自転車大国オランダのように自転車道の整備も進んでおらず、課題も多くあります。

でも、リスクの一方で、自転車通勤には**身心の健康アップ**、**企業イメージのアップ**等、良い効果も期待できそうです。

（参照↓「自転車通勤に関する手引き」自動車活用推進官民連携協議会／国土交通省）

<https://www.mlit.go.jp/common/001292044.pdf>

国交省は、「**自転車通勤推進企業**」宣言プロジェクトを進めており、**宣言企業を募集中**ですので、ご参考までに↓

<https://www.jitensha-kyogikai.jp/project/#project-company>

（まとめ）自転車通勤を導入する際は、許可や届出のルール、保険加入の確認、通勤手当のこと、通勤の際の安全ルール、事故の際の対応、駐輪場のことなど、企業としてルールの整備をしておくことが大切です。

【法改正】育児介護休業法～子の看護休暇・介護休暇の取得単位が時間単位に改正されました（2021年1月施行）

改正内容は次の2点です。

・1時間単位での取得を可能とする（現在は、半日単位）

・全ての労働者が対象（現在は、所定労働時間4時間/日未満の労働者は対象外）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000582033.pdf>
（厚労省リーフレット）

「子の看護休暇」は、小学校就学開始前の子を養育する労働者で、負傷・疾病した子を世話するために、あるいは、予防接種や健康診断を受けさせるために、「介護休暇」は要介護状態の家族の世話をするために、取得できる年次有給休暇とは別の休暇（有給である必要はない）のことをいいます。

★従業員数常時10人以上の事業所では、今年中に、就業規則を改訂して労働基準監督署へ届出が必要となります。

【トピックス②】監督指導による賃金不払残業の是正結果が公表（平成31年度）

厚生労働省は、労働基準監督署が監督指導を行った結果、平成31年度に、不払だった割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめて公表しました。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/chingin-c_r01.html

100万円以上遡及払いした企業数は、**1,611企業**。

是正支払額は、**約98億4千万円**となっています。

改善事例として取り上げている事例4つのキーワードとして取り上げられているものは次の通りです。

- ① タイムカード打刻後の労働
- ② 始業前残業と労働時間の切り捨て
- ③ 自己申告制の不適正な運用
- ④ 固定残業代制度の不適切な運用

労働時間の切り捨て、就労実態との乖離、固定残業時間を超えた時間分の不払い等、注意が必要です。