



## あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: [ksato@aisr.or.jp](mailto:ksato@aisr.or.jp)

ホームページ: <http://aisr.or.jp>

### 「令和3年度地方労働行政運営方針」にみる労務管理のポイント

#### ◆気になるポイントは？

今後の労働基準監督署等による監督・指導方針の傾向がわかる「令和3年度地方労働行政運営方針」が策定されました。

#### ◆雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナへの緊急的な対応期を経て、ポストコロナへ政策の重心が移っていくようです。

産業雇用安定助成金やトライアル雇用助成金などを活用した、在籍型出向の活用や再就職支援を支援する、とあります。出向契約や出向に関する意向の確認などが重要となるでしょう。

#### ◆女性活躍・男性の育児休業取得等の推進

女性活躍推進法の行動計画策定義務対象企業が、この4月より101人以上に拡大されています。また、新設が予定される、いわゆる男性版産休制度（子の出生後8週間に4週間の休みを取得可能とすること等が柱）も、制度の施行は2022年秋頃が予定されているようですが、どのような内容になるのか確認しておく必要があるでしょう。

#### ◆テレワーク、労災

今や、やっている・知っていて当然となったテレワークに関しても、取組みを強化するようです。人材確保等支援助成金による支援があります。テレワークに関しては技術的な面からも、労働時間の管理、健康管理などの労務管理の面からも、これから人事労務担当者の必須の知識と

なるでしょう。

また、新型コロナウイルス感染症による労災にも注意しておきましょう。医療関係の職種だけではなく、ビルメンテナンス業の清掃員や建設業の施工管理者・営業職従事者・建設作業員、港湾荷役作業員、販売店員でもコロナによる労災が認められた事例があります。

監督・指導は長時間労働の是正に関する監督指導が中心にはありますが、今年度の運営方針では、職場のハラスメントや勤務間インターバル、同一労働同一賃金などについても触れられています。

### 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。

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。

#### ◆厚生労働省が「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

また、厚生労働省では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ました。現行法下での適正な運用を心がけたいところです。

【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](https://muki.mhlw.go.jp/policy/workbook_201125_01.pdf)

## 不妊治療と仕事の両立のための助成金

不妊治療に取り組む従業員を支援する中小事業主を対象とした助成金(厚生労働省)をご紹介します。

### ◆両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度(①不妊治療のための休暇制度(特定目的・多目的とも可))、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク、のいずれかまたは複数)について、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う従業員に休暇制度・両立支援制度を利用させた中小企業事業主は、本助成を受けることができます。



【支給要件は?】※次のすべての条件を満たすことが求められます。

- (1) 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
- (2) 整備した上記①～⑥の制度について、労働協約または就業規則への規定および周知
- (3) 不妊治療を行う従業員の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」の選任
- (4) 「両立支援担当者」が不妊治療を行う従業員のために「不妊治療両立支援プラン」を策定

### ◆働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース)

不妊治療のための休暇を新たに導入したい場合に活用できる助成金で、不妊治療等のために利用できる特別休暇制度(多目的・特定目的とも可)を導入した中小企業事業主が受給できます。

### ◆参考：行動計画策定指針が改正されました

次世代育成支援対策推進法の指針が改正され、この4月より、事業主が一般事業主行動計画(※)に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されました。