

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

Q1. 同一労働同一賃金の対応状況は？

Q2. 中小企業でも4月から時間外労働時間上限規制が施行になることに伴い、21時以降の残業を禁止することとしました。仕事が終わらなかった従業員が家に持ち帰り業務を行った場合、この時間は労働時間に該当しますか？

Q3. 自転車保険の加入義務化が進んでいて、東京都でも2020年4月より義務化されますが、自転車で通勤または業務上利用する従業員に対して、保険加入を促したり、加入有無を確認する必要はありますか？

Q4. 当社は、内定者と雇用契約の他に身元保証契約も締結しているのですが、4月から身元保証の契約内容が変更になると聞きました。どのような点変更になりますか？

Q5. 雇用保険の給付金に変更はありますか？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. 同一労働同一賃金の対応状況は？

A. 昨年12月末時点で大企業の7割以上が対応決定せず

アデコ株式会社が「同一労働同一賃金導入準備の進捗状況と、導入後の見通しに関する調査」の調査結果を発表しました。

昨年12月20日～23日に行われたこの調査によると、今年4月1日に同制度の施行対象となる大企業のうち、72.6%が対応方針について「決まっていることもあるが、決まっていないこともある」または「まだ決まっていない」と回答していることが分かりました。

正社員と短時間・有期雇用社員の不合理な待遇差をなくす同一労働同一賃金は、来年4月から中小企業も対象となります。

待遇には賃金の他、休暇や福利厚生、教育訓練等も含まれます。人件費や福利厚生費など、事業予算にも少なからず影響があるかと思われますので、制度施行に向けて早めに対応を行いましょう。

<https://www.adecgroup.jp/pressroom/2020/0210>

(望月)

Q2. 中小企業でも4月から時間外労働時間上限規制が施行になることに伴い、21時以降の残業を禁止することとしました。仕事が終わらなかった従業員が家に持ち帰り業務を行った場合、この時間は労働時間に該当しますか？

A. 労働時間に該当するか否かは使用者の指揮命令下に置かれていたかで判断されます。

例えば上司が時間内に終わらなかったら自宅で行うよう指示したり、明確な指示がなくても客観的に勤務時間内に期限までに処理できない仕事を命じていたと判断できる場合は黙示の命令があったとみなされ、労働時間となり賃金の支払いが必要となります。

(市川)

Q3. 自転車保険の加入義務化が進んでいて、東京都でも2020年4月より義務化されますが、自転車で通勤または業務上利用する従業員に対して、保険加入を促したり、加入有無を確認する必要はありますか？

A. 会社が自転車通勤を容認している場合は、保険加入を促し、また、保険加入の有無を確認することが必要です(努力義務)。

確認の方法としては、保険証券等による直接的な確認の他、従業員と自転車損害賠償責任保険等に加入していることを確認する誓約書等を交わすこと等でも可能です。

また、加入が義務化されている都道府県で、自転車を業務上利用させている場合は、事業者向けに「施設賠償責任保険」等の名称で販売されている保険商品等、自転車損害賠償責任保険等に当たるものに事業者が加入することが義務付けられました。

会社が自転車通勤を容認または実質的に確認できている従業員が、業務または通勤に自転車を利用しているときに、自転車で事故を起こし損害賠償を求められた場合には、会社にも使用者責任が問われる可能性があります。

賠償額や示談解決額が1,000万円を超える事例が多く発生していますので、自転車だからと安易に考えず、自転車損害賠償責任保険に加入し、また、従業員にも周知・推奨を行う方が良いでしょう。

加入が義務化されている都道府県のご確認など、詳細は下記の国土交通省の HP でご確認ください。

<https://www1.mlit.go.jp//road/bicycleuse/promotion/>

(杉田)

Q4. 当社は、内定者と雇用契約の他に身元保証契約も締結しているのですが、4 月から身元保証の契約内容が変更になると聞きました。どのような点変更になりますか？

A. 民法が改正され、2020 年 4 月以降に締結する身元保証契約について、「極度額（損害賠償の上限額）」の記載が義務付けられます。

身元保証契約とは、従業員の故意や過失によって会社に何らかの損害を与えた際、身元保証人が従業員と連帯して損害賠償を負う旨の契約のことをいいます。通常身元保証人は、両親や配偶者等親族になるのが一般的です。

この身元保証契約について、民法が改正され、2020 年 4 月以降に締結する身元保証契約について、「極度額（損害賠償の上限額）」の記載が義務付けられます。つまり、身元保証人と会社との間で、損害賠償額の上限を決め、合意をしなければならなくなります。

また、極度額に制限は特になく、会社と身元保証人との間で任意の金額を設定することが可能ですが、極度額の定めがない契約は無効となります。なお、身元保証期間（就業規則等に定めのない場合は 3 年、最長 5 年）に変更はありません。

会社の実務的な対応としては、以下の 3 つのパターンが挙げられます。

- ①賠償額の上限を記載する運用に変更する
- ②損害賠償額に関する記載を削除した契約内容にする（人物保証のみ）
- ③身元保証人の制度の廃止

※「人物保証」とは、身元保証制度の目的の 1 つで、従業員の素性に問題がなく、従業員として適切な人物であることの保証を意味します。

今までは、念の為という意味も含めて身元保証契約を締結していた会社が多いと思います。しかし、今後は極度額の記載が義務付けられるので、契約自体締結するのが難しいケースも想定されるでしょう。

この法改正を機に、身元保証人の必要性や身元保証契約を締結する目的等を今一度見直し、会社の方針に適した対応を選択していきましょう。

(岩瀬)

Q5. 雇用保険の給付金に変更はありますか？

A. 高年齢雇用継続給付と介護休業給付の支給限度額が3月より変更となります。

毎月勤労統計調査による平均定期給与額の増減を元に、毎年8月に雇用保険の給付金の上限額等が改定されますが、12月に毎月勤労統計調査の結果が訂正されたことにより3月から一部の支給限度額が訂正されました。

※支給限度額：給与と給付金の合計額がこの額を超えるときは、超えた額を減じて支給されます。

・高年齢雇用継続給付

支給限度額：363,359円→363,344円

・介護休業給付

支給限度額：335,067円→334,866円

育児休業給付は変更ありません。

なお、高年齢雇用継続給付は令和7年度から給付率を半分程度に縮小し、その後廃止が検討されています。

新しい情報が入りましたらお知らせいたします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00013.html

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5階

TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
