



つむぎだより No.8

◇ダイエット秘話③◇

趣味のダイエット開始の前にまずは現状把握をしました。

当社の休憩スペースにはお菓子が常備されています。優しいスタッフが常に何かしら補充してくれているため、『何もない』ことがありません。そして、魔の19時頃になると休憩スペースに川東、前川、川端が集まり、ミーティング（イーティング）が始まります…。朝ご飯を少なくし、お昼ご飯も制限しているのが余計に食欲を駆り立てるのか、ゴートウイトならぬオーバーイートに。帰宅は22時頃のため、晩ご飯はそこから。食べたものはすべて蓄えられ…。以上、現状把握でした（汗）

食事制限では無理だと判断し、基礎代謝を上げることが目的の「体幹トレーニング」を始めました。効きそうなので、土台作りから始めます。目標まであと▲8kg！！

★2020年12月号

1、70歳までの就業機会の確保(努力義務)

★これまでの高齢者雇用安定法(65歳までの雇用確保(義務))の内容

これまでの高齢者雇用安定法は、①事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない(法8条)。②定年を65歳未満に定めている事業主は、

ア.65歳までの定年引上げ

イ.定年制の廃止

ウ.65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入

のいずれかの措置を講じなければならない(法9条)というものです。①②いずれも当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務づけられています。

★令和3年4月1日からの改正

70歳までの就業機会の確保(努力義務)の内容

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、来年4月1日からは、上記の雇用確保(義務)に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。

①70歳までの定年引上げ

②定年制の廃止

③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入

④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を

締結する制度の導入

⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

ア、事業主が自ら実施する社会貢献事業
イ、事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

④⑤は創業支援等措置(雇用によらない措置)となり、過半数労働組合等の同意を得て導入します。

～留意点～

① 70歳までの就業機会確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが出来ます(70歳までの定年引上げ、定年制の廃止を除く)。ただし、その場合、労使間で十分に協議した上で過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。また、そのような協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません(不適切な例として『会社が必要と認めた者に限る』など)。

② 継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」「勤務(業務)状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責(義務)を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や就業支援等措置の計画に記載があれば、契約を継続しないことが認められます。

＝季節のコラム＝

寒くなると、アツアツのおでんが食べたくになります。欠かせないのはダイコン。

ダイコンは日本で様々な品種が生み出されており、世界一大きくて重い桜島ダイコン、世界一長い守口ダイコンなどの種類があります。葉はビタミンAを、汁にはビタミンCや消化を助けるジアスターゼを多く含んでいて、カロリーも少ない優秀な食材です。

薬味としても美味しいダイコンですが、あわてて乱暴におろすと細胞がこわれ、ミロシナーゼという酵素の作用で、辛くなってしまつとか。

風呂吹きダイコンをユズ味噌で、というのもいいですね。(鹿島)

◆年末年始休業のお知らせ◆

令和2年12月29日

～

令和3年1月4日まで

休業いたします。

ご迷惑をおかけしますが、どうぞよろしくお願いいたします。

今年も大変お世話になりました。皆様、どうぞ良いお年をお迎えください。

社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00～18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

2、最近の非正規雇用労働者に関する判決例

10月13日:大阪医科薬科大学事件

大学のアルバイト職員に関しては、賞与支給の有無が焦点となりました。

第2審(高裁)では、賞与は算定対象期間の在籍・就労への対価と指摘し、新卒正職員の6割相当の支払いを命じていました。

しかし、最高裁は、高裁判決をくつがえし、賞与不支給も「不合理とまではいえない」と判断しました。その理由として、「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る」目的があると述べています(いわゆる「有為人材確保論」)。

10月13日:外口コマース事件

地下鉄売店の販売職員については、退職金支給が重要な争点となりました。

第2審(高裁)では、正社員基準の25%相当の支払いを命じていましたが、最高裁は、上記判決と同様の「有為人材確保論」に立脚し、支給の有無の差異(非正規はゼロ)は不合理とはいえないという判断を示しました。

10月15日:日本郵便(東京・大阪・佐賀)事件

定型業務に従事する時給・契約社員に関しては、3つの裁判で、5種類の制度について格差の合理性が争われました。

最高裁は、年末年始勤務手当、年始期間中の休日祝日、扶養手当、夏期冬期休暇、有給の病気休暇の5つの仕組みについて、職務内容や配置の変更の範囲(人材活用の仕組み)の違いを考慮しても、旧労契法20条(不合理な労働条件の禁止)に違反すると判断しました。

大多数の企業で採用されている扶養手当に関しては、「相応に継続的な勤務が見込まれ、扶養親族のいる契約社員に支払わないのは不合理」と指摘しています。



3、今月のおすすめ本

今月は「麴町中学校の型破り校長 非常識な教え」(工藤勇一著)をご紹介します。著者はこどもを入れたい中学校No.1の校長で、会社と社員の関係にも非常に参考になります。

例えば、嘘をついた子供に「嘘ついちゃだめでしょ」と言ったとします。でも、嘘をつかずに正直に言って、人を傷つけることもあります。ですから、叱る目的は「嘘をついちゃだめ」ではなく「その場しのぎが癖になると成長に繋がらない」という上位概念を教えることです。

また、親からたくさん手をかけられて育った子は、うまくいかないことがあった時に

自分で解決できない子に育ってしまいます。感情が外に出る子は人のせいにし、内にこもる子は自己否定に走ります。

ひとりで生きていけるように、見守る側は「ひたすら待つ」ことが大切など、勉強になります。ぜひ読んでみて下さい。(川端)

