

最近、問題社員の扱いについて相談が多くあります。当該社員は、入社間もない人よりも1. 2年以上経過した人が多く、1. 2年経って問題が顕在化したというよりは、入社以来おかしい行動をしていたにも関わらず、諸事情によりあまり注意がすることができずに放置し問題が拡大、職場の雰囲気悪くし、新しく入った社員が辞めていく原因となっています。そこで、この社員を辞めさせたいという相談になるのですが、ことは簡単ではありません。解雇をすれば、弁護士等から訴えられて、裁判になれば、解雇は無効になり、現職復帰もしくは多額の和解金を支払うこととなります。問題社員は、自分が問題社員と自覚していないことが多く、何故解雇になるのか納得がいかないケースが多いです。したがって、当人に何が問題なのかを自覚させる必要があります、突然言われても納得がいかない、しばらくは引き続き雇用しながら納得してもらうこととなりますが、この間に既存社員が辞めてしまう事態にもなりかねません。

周りが騒ぎこのような事態となる前に、おかしい行動をし始めたなら早めに注意し、改善を促すことが必要になっていくと考えます。

社会保険労務士 鈴木 隆彦

当所からのお知らせ



1. 社会保険（健康・厚生年金）の算定基礎届の時期となりました。

令和3年度の算定基礎届の提出期限は7月12日（月曜）です。

新型コロナウイルス感染症の影響により、上記期限までの提出が難しい場合は、7月12日以降も随時受付するようです。

4月・5月・6月支払い給与（出勤日数が17日以上、パート労働者は15日以上）の総支給額の平均で報酬月額は決定されます。

※残業や特別手当等も含んでの計算となりますので、ご注意ください。

※算定調査は実施されませんが、年間を通して調査を行うため、対象の事業所には事前に書面にて案内が郵送されます。届きましたら当所までお知らせください。

2. 令和3年度労働保険年度更新について

労働保険料申告受付が6月1日から開始されました。

昨年4月分～今年3月分の給与を基に保険料が算定されます。詳しくは個別にご案内します。

労働保険料の納付期限は以下の通りとなっております。

	全期・第1期	第2期	第3期
通常の納期限	令和3年7月12日	令和3年11月1日	令和4年1月31日
口座振替納付日	令和3年9月6日	令和3年11月15日	令和4年2月14日

3. 賞与支払届を忘れずに提出して下さい

夏季賞与の時期となっております。社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入されている事業所様におきまして被保険者に賞与を支払った場合には、賞与支払届と賞与支払届総括表を年金事務所に提出しなければなりません。

お手元に賞与支払届が年金事務所より届きましたら当所までお知らせください。

4. 行政手続きにおける『押印原則』が撤廃されました

労働基準法等に係る省令改正（令和2年12月22日公布）がなされ、各種届出等における押印原則の見直しが行われることとなりました。

本件改正により、令和3年4月1日以降の届出等に係る各種様式が変更されることとなりました。（押印不要、チェックボックスの追加（一部の様式）等）、届出等に当たっては再度ご確認をお願いいたします。

同一労働同一賃金での各種手当の考え方について

今回は前回に引き続き同一労働同一賃金について、各種手当を支給する上での考え方等を判例と合わせてご案内いたします。

各種手当で**不合理**な待遇差がないかを考えてみましょう👉

《例えば代表的な各種手当について》

● 資格手当

業務に必要な資格を保有していることに対して支給する手当だが、非正規雇用だからという理由のみで支給しない、または時給単価に加算せずに支給していませんか？

● 役職手当

役割に対して支給する手当だが、同じ役割なのに非正規雇用だからという理由のみで支給しないとしていませんか？

● 通勤手当

通勤に要する費用の手当だが、非正規雇用だからという理由のみで支給しないとしていませんか？

● 皆勤手当

ある期間一度も休まず勤務した場合に支給する手当（欠勤がマイナス査定にならない）だが、非正規雇用だからという理由のみで支給しないとしていませんか？

● 賞与

正社員や新入社員であっても業績や貢献度に関わらず支給しているが、非正規雇用だからという理由のみで支給しないとしていませんか？

《以下は、合理か不合理かを争った判例です》

ハマキョウレックス事件（最二小判平成30年6月1日）

概要：正社員（無期雇用）と契約社員（有期雇用）で、職務内容が同一であるにもかかわらず、各種手当の付与に相違があることは、**労働契約法第20条**※が定める不合理な格差にあたるのではないかが争われた。各種手当（無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、皆勤手当、住宅手当）

判決：契約社員に対して、正社員に認められている無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、皆勤手当を支給しないことは、労働契約法第20条に違反する不合理な格差にあたるとされた。

日本郵便事件（最一判令和2年10月15日（3件））

概要：集配・出荷業務などの契約社員（有期雇用）が、正社員と同じ仕事内容にもかかわらず、各種手当など労働条件に相違があることは、**労働契約法第20条**※が定める不合理な格差にあたるのではないかが争われた。各種労働条件（年末年始勤務手当、祝日給、扶養手当、夏季及び冬期休暇、私病による病気休暇の有給扱い）

判決：各種労働条件の相違は、いずれも、労働契約法20条にいう不合理な格差とされた。

九水運輸商事事件（福岡地裁小倉支判平30・2・1）

概要：通勤手当を定額払、パートは正社員の半分と規定することは、交通費が考慮されず正社員と通勤手当の額に差があるのは不合理として、パート4人が未払分の支払いを求めた。

各種手当支給条件：手当は定額で、パートは正社員の半額の月5000円だった。

判決：職務の差異を踏まえても交通費の補てんという手当の性質から相違は不合理と判断。通勤時間や距離が正社員より短いといった事情もなかった。

※**労働契約法20条**は、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」と規定しています。