

【師走の候】

星冴える季節、息の白さに冬の深まりを感じます。年内も余日わずかとなりましたが、よき春をお迎えになられますようお祈り申し上げます。

お気軽にご相談ください。
上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡ひとみ



■注目トピックス (p.2)

2022年12月以降の 雇用調整助成金について

2022年12月からさらに雇用調整助成金が縮小され、一部の経過措置を除いてコロナ前の給付水準に戻る見込みです。売上減少など生産指標も再確認されます。



■今月の特集①(p.3)

変形労働時間制運用の 「よくある間違い」を考える

1ヶ月単位の変形労働時間制について、誤った認識で運用されていることが多くあります。最近起こった裁判を題材に、変形労働時間制の運用方法を解説します。



■今月の特集②(p.4)

ツイッター社の大量レイオフ事件 と整理解雇

イーロン・マスクがツイッター社を買収し、従業員を半数近く一斉にレイオフしたとのニュースが話題になっています。本事件の解説をするとともに、今後のグローバルな観点における雇用情勢についても考察します。



今月のキーワード

今から備える！2023年法改正対応「労働法の時流セミナー」開催決定！

2023年以降相次ぐ法改正について、その概要や企業の実務対応について、わかりやすく解説いたします。また、労働法だけでなく、新たなキーワードでもある、2023年「インボイス制度」、2024年「BCP対策」について合わせて解説いたします。

【講演内容】

- 第1部 2023年法改正対応「労働法の時流セミナー」
上岡ひとみ経営労務研究所 所長 上岡ひとみ
- 第2部 事業者のための消費税インボイス制度解説
あさひ税理士法人 所長 野崎 啓介
- 第3部 自社で生きるBCPを策定するには
上岡ひとみ経営労務研究所 企画グループ長 桐田 有紀

【日時・場所】

- 鹿児島会場 2023年1月17日(火) 14時～16時30分
鹿児島商工会議所ビル(アイムビル)4階 アイムホール
- 指宿会場 2023年1月19日(木) 14時～16時30分
ふれあいプラザなのはな館2階 会議室1

【参加費】

- ・一般企業様 5,000円
- ・サポート企業様、サポート企業様からの紹介企業様は無料

お申込みはこちらから！
GoogleFormsからのお申込みになります。



<https://forms.gle/qxNiU9cdWgJx54bS7>

日々是好日カレンダー

12月 DECEMBER	
1 木	・世界エイズデー・いのちの日 ・鉄の記念日
2 金	・奴隷制度廃止国際デー ・日本人宇宙飛行記念日・原子炉の日
3 土	・障害者週間(～9日)・妻の日 ・カレンダーの日・みかんの日
4 日	・人権週間(～10日) ・血清療法の日・E.T.の日
5 月	・国際ボランティアデー ・世界土壌の日
6 火	・音の日・聖ニコラウスの日 ・シンフォニー記念日
7 水	・大雪・国際民間航空デー ・クリスマスツリーの日
8 木	・事納め・針供養 ・太平洋戦争開戦記念日
9 金	・国際腐敗防止デー ・障害者の日
10 土	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 日	・国際山岳デー・ユニセフ創立記念日 ・胃腸の日・百円玉記念日
12 月	・児童福祉法公布記念日・漢字の日 ・バッテリーの日
13 火	・正月事始め・すす払い ・ビタミンの日・美容室の日
14 水	・南極の日 ・忠臣蔵の日
15 木	・年賀郵便特別扱い開始日 ・観光バスの日
16 金	・電話創業の日 ・紙の記念日
17 土	・飛行機の日 ・減塩の日
18 日	・国際移民デー・国連加盟記念日 ・東京駅完成記念日
19 月	・食育の日 ・日本人初飛行の日
20 火	・人間の連帯国際デー ・道路交通法施行記念日・ブリの日
21 水	・クロスワードの日 ・回文の日・バスケットボールの日
22 木	・冬至・改正民法公布記念日 ・労働組合法制定記念日
23 金	・上皇の誕生日・テレホンカードの日 ・東京タワー完工記念日
24 土	・クリスマスイブ
25 日	・クリスマス・「昭和」改元の日 ・スケートの日
26 月	・ボクシングデー ・プロ野球誕生の日
27 火	・浅草仲見世記念日 ・ピーターパンの日
28 水	・官公庁御用納め ・シネマトグラフの日
29 木	・冬期休業日・シャンソンの日 ・清水トンネル貫通記念日
30 金	・冬期休業日・取引所大納会 ・地下鉄記念日
31 土	・冬期休業日・大晦日 ・シンデレラデー・除夜

★青字は人事労務部門に関わる期日です

《注目トピックス》

2022年12月以降の雇用調整助成金について

コロナの影響で特例的措置が長らく続いていた雇用調整助成金は2022年12月以降ようやく通常制度に戻る見込みです。ただし、業況が厳しい事業主については一定の経過措置が設けられます。その他、売上減少など生産指標を再確認される見通しとなっています。

経過措置の対象範囲について

2020年1月24日から2022年11月30日までの間に初日がある休業等について雇用調整助成金のコロナ特例を利用した事業所が経過措置の対象となります。

なお、コロナ特例を利用したことがない事業所が、2022年12月1日以降の休業等について雇用調整助成金を利用する場合は、生産指標の要件等、通常制度の要件に該当する必要があります（一部緩和措置あり）。

助成内容について

判定基礎期間（＝給与計算期間）の初日がいつに属しているかによって、以下の表の通り雇用調整助成金が支給されます。

判定基礎期間の初日		2022年12月 ～2023年1月	2023年2月 ～3月
中小企業	原則※2	2/3 8,355円	
	特に業況が厳しい事業主※3	2/3 (9/10) 9,000円	—
大企業	原則※2	1/2 8,355円	
	特に業況が厳しい事業主※3	1/2 (2/3) 9,000円	—

（注）上段は助成率。下段の金額は1人1日あたりの上限額。経過措置の内容について括弧書きの助成率は2021年1月8日以降の解雇等がない場合

※2：生産指標が、前年同期比（2018年から2022年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可）で1か月10%以上減少している事業主。

※3：生産指標が、直近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。

その他のコロナ特例（計画届を提出不要とすることやクーリング期間を適用しないことなど）は、経過措置期間中継続される予定です。

対象期間延長と生産指標再確認

①原則措置

2022年12月1日時点で対象期間が1年を超えている場合及び同日以降2023年3月30日までの間に1年を超える場合は、対象期間が2023年3月末まで延長されます。1年を超えない場合は対象期間の延長はありません。また、経過措置期間の最初の判定基礎期間の申請時に生産指標の確認（1か月10%以上減少しているか）が求められます。

②特例措置

特に業況が厳しい事業主として経過措置を利用する場合は、今までと同様に毎月生産指標の確認（3か月平均で30%以上減少しているか）を行います。

支給日数

判定基礎期間の初日が2022年12月1日以降の休業等については、2022年11月30日以前に受給した日数に関係なく、2022年12月以降100日まで（対象期間の範囲で）受給可となる予定です。なおこの100日は休業等の延べ日数を事業所内の対象労働者数で割った日数を用います。

詳細は当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集①》

変形労働時間制運用の「よくある間違い」を考える

1.名古屋地裁の判決

日本マクドナルドでの解雇無効を争った裁判において、全国の店舗社員に適用されている「変形労働時間制」を裁判所が無効と判断した事件がありました（2022年10月26日）。元社員は1ヶ月単位の変形労働時間制により働いていましたが、就業規則に定めのない勤務シフトが労働基準法の要件を満たしていないとして変形労働時間制自体を無効とし、原則通りの計算による未払い賃金約61万円の支払いを命じました。本件において解雇は有効と判断されましたが、大企業就業規則に定められた変形労働時間制が否定されたことは、ある意味解雇の効力以上にインパクトのある判決と言えるかもしれません。

2.法律上の成立要件

1ヶ月単位の変形労働時間制の場合、シフト表や会社カレンダーなどで、対象期間、起算日を明らかにした上で対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。その際、対象期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないよう設定しなければなりません。この要件を具体的に紐解くと、以下の要素がすべて特定されていることが必要になります。

- ①対象期間と起算日
- ②日ごと、部署や個人ごとの始業時刻・就業時刻・休憩時間
- ③部署や個人ごとの休日

3.今回の事件では何が問題だったか

日本マクドナルド事件においては、判決で「就業規則で定めていない店舗独自の勤務シフトは、労働基準法の要件を満たしていない」としており、直営店共通の就業規則等に「具体的なシフトが書かれていないこと」が問題となりました。当然会社側は「全国のマクドナルドに共通するシフトを

すべて就業規則上に記載することは困難」との主張をしたようですが、厳格に法律を根拠に否定されました。（変形労働時間制は就業規則によらず、労使協定において定めることもできますが、おそらく労使協定の提出もなかったのでしょう）

なお、なぜ未払い賃金が発生したかということ、変形労働時間制が無効となったことで「1日8時間、週40時間」の法定労働時間が適用され、1日8時間や週40時間を超える労働分の割増賃金支払い義務が発生したことによります。

4.気をつけるべき誤解

1ヶ月単位変形労働時間制を運用する際に起こりがちな誤解として、以下のようなものが挙げられます。

【誤解1：シフトは1ヶ月分決めず、前後半などに分けて決めても良い】

対象期間を1ヶ月とした場合、開始時期までに対象期間の全てにおいて労働日、始業就業の時刻を決めなければなりません。例えば「2週間ずつシフトを決める」などの運用は正しい運用ではありません。

【誤解2：月間総労働時間さえ変えなければ、シフト変更が自由にできる】

1ヶ月単位の変形労働時間制において、原則として一度決めた労働日、労働時間を変更することはできません。ただし、業務上の都合でやむを得ず始業・就業ともに繰上げ（繰下げ）をする（労働時間が変わらない）などの変更は認められます。

【誤解3：残業した分を、別日の早退などと相殺して調整ができる】

別日に早退したからといって残業をした事実がなくなるわけではありません。また、誤解2と同様、会社や労働者が任意に労働時間を変更することはできません。

詳細は当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集②》

ツイッター社の大量レイオフ事件と整理解雇

スペース X や電気自動車テスラの社長としても知られるイーロン・マスク氏がツイッター社を買収し、従業員の半数近く(7500人のうち4000人規模)を一斉にレイオフ(日本でいう解雇)したとのニュースは世の中に大きな衝撃を与えました。ツイッター日本支社においても同様の通知を受け取った社員がいるとのことですが、日本では諸外国よりも厳しい解雇規制があります。今回の事件を日本の労働法を元に解説するとともに、今後のグローバルな観点での雇用情勢を考察します。

整理解雇の4要件

ご存知の通り、日本の労働法は経営上の都合での解雇(整理解雇)を厳しく制限しています。整理解雇に正当性があるかどうかは主に以下の4要件によって判断されます。

①解雇の必要性	解雇が必要なほどの業績悪化があるか
②回避努力の程度	希望退職募集や役員報酬減額など解雇回避努力があるか
③対象者選定の合理性	対象者の選び方に合理性があるか
④説明と協議の実績	説明や話し合いを尽くしたと言えるか

今回のツイッター社の突然のレイオフは、「事前の説明や話し合いがなさそうな点」だけを取っても上記の整理解雇の4要件を満たしているとは言い難いと思われます。報道では「解雇」と言われていますが、日本における上記の解雇規制を踏まえると、今回実際には解雇でなく「退職勧奨：退職金割増や合意金を提示し退職を会社から提案する行為」である可能性も考えられます。

外資系企業と日本の労働法

グローバル企業の場合、どの国の法律が適用されるかは原則として当事者で決定することとされています。ただし、解雇規制などの重要な部分について、労働者は日本の法律を適用するよう求めることができます(法の適用に関する通則法第12条他)。この点でツイッター日本支社に勤めて

いた労働者はこの整理解雇4要件を根拠に戦えるようにも見えます。

しかし他方で、現地法人の労働条件や人事決定権をアメリカ本社が持っていた場合、アメリカの法律(レイオフ規制が日本に比べて緩い)が適用される可能性もあるようです。今回、世界中のスタッフに向けて一斉にレイオフの通知がなされたとの報道が事実であれば、ツイッター社についてアメリカ本社に強い人事権があることが伺えます。

スピードの違い

日本と比べると、今回のツイッター社のリストラはスピード感が大きく違います。日本のリストラの場合はまず人件費以外のコスト削減をして、希望退職を募り、根回しや調整、話し合いをしなければならず、時代の変化スピードの速い現代のビジネスシーンでは遅れをとる場面が多くなるかもしれません。日本の強い解雇規制には見直しを求める議論もあり、今回の事件が一つの契機となる可能性があります。

人員削減のブームも

もしツイッター社が半数近くの従業員を解雇してもうまく業務が回り、業績が改善した場合、人件費を圧縮したい他の企業のリストラを後押しすることになるかもしれません。実際にMeta(facebook)社でも同様の話が出ていますが、IT企業以外にも「コロナによって判明した余剰人員を整理したい」という企業側のニーズは少なくないでしょう。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



Web 新着情報

- 【中小企業】月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げについて
- 中高齢者の働き方とマインドセット
- 講義及び個別相談のご案内
- 御社が抱えている課題はなんですか？

URL : <https://e-sr.net/>

弊所 Web サイトの
トップページおよび
右の QR コードで
ご覧いただけます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョ力”

先日、東京の「中高齢の処遇を考える人事制度」という研修に出てまいりました。人口減少の社会の中で、短期的・中長期的視点で見渡すと、多くのことがドンドン変化していきます。乗り遅れないように、一生懸命ついて行って、顧問先様に情報発信していきたいと考えています。



その一環で、来年1/17(火)アイムホール。1/19(木)なのはな館。「労働法の時流セミナー」を開催させていただきます。税理士の野崎先生をお迎えし、「インボイス制度」他。ぜひ、お友達企業様と一緒に、ご参加くださいませ。お待ちしております。

上岡ひとみ経営労務研究所 代表 上岡ひとみ