

HRタイムズでは、人材活用や人事労務に関する旬な情報をお届けします。

■特集■ 新型コロナウイルスに関するQ&Aについて

今号では、厚生労働省から公表（2021/11/22時点版）されている新型コロナウイルスに関するQ&A（企業向け）について、企業様におかれましては「知っておくべきポイント」についてご紹介致します。



新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け） 一部抜粋

Q：新型コロナウイルスワクチンの接種を拒否した労働者を、解雇、雇止めすることはできますか。

A：新型コロナウイルスワクチンの接種を拒否したことのみを理由として解雇、雇止めを行うことは許されるものではありません。

新型コロナワクチン接種は強制ではなく、本人が納得した上で接種を判断するものであり、義務ではない以上、一般的にワクチン接種をしていないという理由だけでの解雇や雇止めはできません。

Q：新型コロナウイルスワクチンを接種していない労働者を、人と接することのない業務に配置転換することはできますか。

A：一般に、個別契約または就業規則等において業務上の都合により労働者に転勤や配置転換を命ずることのできる旨の定めがある場合には、企業は労働者の同意なく配置転換を命じることができますが、その場合でも配置転換は無制限に認められるわけではなく、不当な動機・目的がある場合や、配置転換の業務上の必要性とその命令がもたらす労働者の不利益とを比較衡量した結果として、配置転換命令が権利濫用に当たると判断される場合もあります。

配置転換以外の感染防止対策で代替可能か否かについて慎重な検討を行うとともに、配置転換について労働者の理解を深めることに努めてください。また、優越的な関係を背景として配置転換の同意を強要等した場合、職場におけるパワーハラスメントに該当する可能性があります。事業主は、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられていますので、労働者から配置転換の同意を得る際は、パワーハラスメントが生じないよう留意する必要があります。

ワクチン未接種者を配置転換する場合には、その目的や業務上の必要性、不利益の度合等を検討し、配置転換の同意を強要しないよう慎重な対応が必要となります。

留意点

その他、Q&Aでは、「新型コロナワクチン接種を採用の条件とすることはできるか」の問いに対し、

A：「新型コロナウイルスワクチンの接種を受けていること」を採用条件とすることそのものを禁じる法令はなく、新型コロナウイルスワクチンの接種を採用条件とするその理由が合理的であるかについて、求人者において十分に判断するとともに、その理由を応募者にあらかじめ示して募集を行うことが望ましい。

との記載がある一方、9月に「新型コロナウイルス感染症対策本部」公表の「新型コロナワクチン接種証明の利用に関する基本的考え方について」では、

会社への就職、学校への入学などといった場面でワクチン接種を要件とすることや接種を受けていないことを理由に解雇、退職勧奨等を行うことなど個々人に大きな影響を与える場合は、不当な差別的取扱いに当たる可能性が高いと考えられます。

と示されており、禁じる法令はないものの「差別に当たる可能性が高い」ため、新型コロナワクチン接種を採用条件とする場合には、**企業様において十分に検討する必要があります。**

人事労務ニュース振り返り

9月～11月に取り上げられたニュースを振り返り、人材業界の動向をご案内致します。

◆偽装請負 申込みみなし初適用 大阪高裁

11月4日、大手住宅建材メーカー 東リ(株)と業務請負契約を締結していた会社の労働者5人が、労働契約申込みみなし制度に基づき直接雇用成立の確認を求めた裁判で、大阪高等裁判所(清水響裁判長)は5人の直接雇用成立を認め、2017年4月以降の賃金を支払うよう命じました。

～労働契約申込みみなし制度とは?～

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。

★労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の5つの類型

- ① 労働者派遣を禁止業務に従事させること
- ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤ いわゆる偽装請負等

弁護団によると同制度の適用を認めた判決は全国初。判決によると伊丹工場で業務請負の形態で勤務し、日常的に東リ側から具体的な指示等があり、違法な状態を認識しながら派遣法などの規制適用を逃れるため「偽装請負」を継続していたと認定されました。

東リ偽装請負事件原告弁護士団(弁護士村田浩治・大西克彦・安原邦博(2021/11/4)より)

◆2022年1月1日開始「雇用保険マルチジョブホルダー制度」

雇用保険法の改正により、65歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度(高齢年齢被保険者の特例)」が2022年1月1日より施行されます。

雇用保険マルチジョブホルダー制度では、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して適用対象者の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高齢年齢被保険者)となることのできる制度です。

事業所は労働者からの依頼を受けたら手続きに必要な証明を行います。事業主は、マルチジョブホルダーが申し出を行ったことを理由として、解雇や雇止め、労働条件の不利益変更など、不利益な取り扱いを行ってはならないこととされています。その他、事業主の協力が得られない場合は、ハローワークから事業主に対して確認が行われることがあるようですので、法改正に向け円滑に手続きができるようしておくことをおすすめします。

厚生労働省(2021/10/1掲載「【重要】雇用保険マルチジョブホルダー制度について」より)



求人広告掲載件数等集計結果(2021年10月分)



特に生産工程はコロナ前の水準に近い状況まで回復

公益社団法人全国求人情報協会が2021年11月25日に公表したデータによると2021年10月の求人広告掲載件数の対前年同月比では、+20.2%とプラスを維持。主要職種別掲載件数は全体的に前年超えの件数でした。特に生産工程では、コロナ前の水準(2019年10月75,111件)に対し、2021年10月70,580件)に近づきつつある状況が伺えます。

出所：公益社団法人全国求人情報協会データより当社が作成

人事担当者様向け 無料WEBセミナー 12/10(金) 15:00～16:00

【初級編】障害者採用をすすめる際に知っておきたい基礎知識

障害者採用についてお悩みをお持ちの方、福利厚生にかかわる保険についてご興味がある方、ぜひ本セミナーへご参加ください!

【Zoomオンラインセミナー】お申込みいただいた方に視聴URLをご案内いたします。

【お申し込み方法】下記リンク先もしくはQRコードよりエントリーください。

https://us06web.zoom.us/webinar/register/WN_Tfa02KkAcml_I_A



パーソルチャレンジ株式会社/丸紅セーフネット株式会社共催/株式会社アヴァンティスタッフ

市場データ

2020年度転職者実態調査結果

(厚生労働省 2021年11月公表)

- 調査時期：2020年12月
- 調査対象：9,890人
- 有効回答数：5,530人

1.現在の勤め先を選んだ一番の理由

- ・1位 仕事の内容・職種に満足 18.8%
- ・2位 自分の技能・能力を活かせる 18.3%

2.現在の勤め先における満足度

満足①「満足」「やや満足」の合計

不満足②「不満」「やや不満」の合計

- ・職業生活全体
- 満足① 53.4%
- 不満足② 11.4%
- ・仕事内容・職種
- 満足① 69.2%
- 不満足② 8.7%

転職後の満足度は上記の他すべての項目で「満足」が「不満足」を上回っていました。

特に仕事内容・職種に満足している割合が最も高い結果でした。

株式会社アヴァンティスタッフ

本社
東京都中央区日本橋兜町6-7

本社代表 03-6703-8337
横浜支店 045-325-0211
大宮支店 048-645-6464
千葉支店 043-301-5525
名古屋支店 052-229-1521
大阪営業課 06-6206-1160

Web サイト
www.avantistaff.com

HRタイムズ最新号はHPでもご覧いただけます。

⇒当社HP(上記WEBサイト)
⇒企業のご担当者の方⇒お知らせ

HRタイムズに関するご意見、ご要望は以下までお願いいたします。

業務企画部 03-6703-8337