

# 松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先；千葉県流山市南流山2-28-3  
TEL；04-7158-1980 FAX；04-7158-1981  
e-mail；matumo@yumi-office.jp



秋のバラ

9月中旬

## 最近の動き

### ●教員の無給残業に判決予定(9/29)

公立小学校教員の男性(62歳)が、勤務時間外の残業代が支払われないのは違法だとして、'18年9月に11カ月分の残業代約240万円の支払いを求め提訴した訴訟の判決が、さいたま地裁で10月1日予定。

### ●労働協約の地域的拡張 30年ぶり(9/23)

年間所定休日 111 日を定めた労働協約(ヤマダ電機、ケーズホールディングス、デンコードー)が茨城県内のすべての大型家電量販店に拡張適用される旨の決定が厚生労働省から出た。労働協約の地域的拡張とは、労働組合法 18 条により、会社と労働組合が決めた労働協約を地域全体に適用することで、適用は 30 年ぶり。

### ●コロナ影響で内定取消 124 人(9/23)

厚生労働省は、今年3月に卒業の学生で内定取消をされた人が8月末時点で 136 人だったことを発表した。このうち、コロナ禍が影響したとみられる取消しは 124 人(昨年は 211 人でコロナ禍影響 140 人)。業種別では「卸売・小売業」(75 人)が最多で、次に「製造業」(19 人)が続いた。

### ●トヨタ自動車社員、パワハラで労災認定(9/17)

2010 年に自殺したトヨタ自動車の男性社員の妻が、労災を認めなかった豊田労基署の処分取消しを国に求めた訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は請求を棄却した一審判決を取り消し、労災を認めた。昨年6月、パワハラが精神障害の労災認定基準に明示され、今回の判断はそれに基づくものという。

### ●脳・心臓疾患の労災認定基準が改正(9/16)

労働者が脳・心臓疾患を発症した場合の労災認定基準が 20 年ぶりに改正され、15 日から運用が始まった。従来の基準では、発症前1か月間に 100 時間または2~6か月間平均で月 80 時間を超える時間外労働は発症との関連性が強いと判断されていたが、新しい基準では、上記の水準には至らないがこれに近い時間外労働があり、かつ、一定の負荷(勤務間インターバルが短い勤務や身体的負荷を伴う業務)があれば発症との関連が強いと判断される。

## 7県で目安上回る 地域最賃は 28 円アップ

令和3年度の地域最賃に関する地方最低賃金審議会の答申が出揃いました。全国加重平均は、前年度比 28 円アップの **930 円**となりました。

例年、47 都道府県を A~D の4ランクに区分し、上げ幅に格差を設けます。今回は、「地域間格差の縮小」を重視し、全国一律 28 円の引上げという形で目安が示されました。

中央最低賃金審議会は、令和3年度の最賃改定について、「昨年度の審議とは前提となる経済状況が異なる」と述べ、令和元年度を上回る水準の引上げが適当としました。

例年、47 都道府県を A~D の4ランクに区分し、上げ幅に格差を設けていましたが、今回は、「地域間格差の縮小」を重視し、全国一律 28 円の引上げを目安に示されました。

※目安を上回ったのは、29 円 UP は 4 県(青森県、山形県、鳥取県、佐賀県)、30 円 UP は 2 県(秋田県、大分県)、32 円 UP は 1 県(島根県)。

※東京(1,013 円⇒1,041 円)、千葉(925 円⇒953 円)、埼玉(928 円⇒956 円)、神奈川(1,012 円⇒1,040 円)、茨城(851 円⇒879 円)

## 健康保険の被保険者証 保険者から被保険者に直接交付可能に

### ◆改正の趣旨

健康保険制度における被保険者証等については、保険者から事業主に送付し、事業主から被保険者に交付すること等が義務付けられていますが、テレワークの普及等に対応した柔軟な事務手続を可能とするため、保険者が支障がないと認めるときは、保険者から被保険者に対して被保険者証等を直接交付すること等が可能となります(10月1日から)。

### ◆主な改正点

- ① 被保険者証の交付について、保険者が支障がないと認めるときは、保険者が被保険者に直接送付することができるとされます。
- ② 被保険者証の情報を訂正した場合における被保険者証

の返付について、保険者が支障がないと認めるときは、事業主を経由することを要しないこととされます。

- ③ 被保険者証の再交付について、保険者が支障がないと認めるときは、事業主を経由することを要しないこととされます。
- ④ 被保険者証の検認又は更新等を行った場合における被保険者証の交付について、保険者が支障がないと認めるとされます。
- ⑤ 高齢受給者証、特定疾病療養受療証、限度額適用認定証及び限度額適用・標準負担額減額認定証の交付方法等について、①~④に準じた改正が行われます。

### ◆被保険者証等の返納については、事業主経由を省略できない

厚生労働省のQ&Aによると、被保険者証等の返納については、事業主経由を省略できません。被保険者が資格を喪失したときは、これまでと同様に、事業主は遅滞なく被保険者証を回収して保険者に返納しなければなりません。

## 「小学校休業等対応助成金・支援金」が再開されます

感染症対策においてワクチン接種が進んではいないものの、未だ感染拡大の勢いは止まらず、最近では若年層(10代)におけるクラスター発生も耳にするようになってきました。そのような傾向もあり、令和2年度に実施されていた「小学校休業等対応助成金・支援金」制度が再開される予定です。

### ◆「小学校休業等対応助成金・支援金」制度の対象

#### 【支給対象者】

- ・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く。)を取得させた事業主
- ・子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者

#### 【対象となる子ども】

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等(\*)に通う子ども
  - \*小学校等:小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
- ② 下記 i)~iii)のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども
  - i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
  - ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
  - iii) 医療的ケアが日常的に必要な子どもまたは新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎

疾患等を有する子ども

### 【対象となる休暇期間】

令和3年8月1日以降 12 月 31 日までに取得した休暇  
\*令和3年7月 31 日までに取得した休暇については、「両立支援等助成金 育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例」の対象。

### ◆労働者からの申請

事業主が休業させたとする扱いに同意することを条件に、労働者が直接申請することも可能となる予定です(令和2年度と同じ)。

## 中小企業の後継者難倒産の 8 割は代表者の死亡・体調不良が原因

東京商工リサーチが9月8日に公表した調査・分析結果によると、2021 年1月~8月の「後継者難」による倒産は累計 236 件で、倒産全体(3,986 件)に占める構成比は 5.9%と前年同期の 4.4%を 1.5 ポイント上回り、調査を開始した 2013 年以降で最高を記録しました。

### ◆「後継者難」倒産は中小企業が圧倒的多数

産業別では、サービス業他が 51 件(前年同期比 10.8%増)で最多。次いで、建設業 45 件(同 21.0%減)、製造業 42 件(同 5.0%増)でした。

また、資本金別では、1 千万円未満(個人企業他を含む)が 126 件と半数以上を占めた一方、1 億円以上は 1 件でした。

負債額別では、1 億円未満が 163 件で約 7 割を占めましたが、1億円以上5億円未満(54→63 件)、5 億円以上 10 億円未満(5→7 件)は増加しており、小・零細企業だけでなく、次第に中堅規模でも事業承継の問題が顕在化していることがわかりました。

### ◆「後継者難」倒産の8割は代表者の死亡・体調不良が原因

「後継者難」倒産の 236 件のうち、代表者などの「死亡」は 128 件(構成比 54.2%)と、1~8月累計で 2 年連続 100 件を超えています。次いで、「体調不良」が 67 件(同 28.3%)で、この2つの要因で「後継者難」倒産の8割(構成比 82.6%)を占めました。多くの中小企業では代表者が経営全般を担っており、代表者が不測の事態に直面すると、経営が立ち行かなくなる状況に直結することを物語っています。

中小企業では経営者が長年、事業の前線に立ち、後継者育成は先送りされたままに経営者の高齢化が進んできたというケースも多いでしょう。今回の調査・分析結果は、後継者問題の先送りが事業継続の最大のリスクであることをあらためて示すものといえます。





## ◆ 今月の実務チェックポイント

### 育児休業期間中の社会保険料の免除について

今回は、2022年10月1日から施行される健康保険法の改正にかかる育児休業期間中の保険料の免除について確認します。厚生年金保険法についても、健康保険法に準じて改正が行われます。

#### 【現行制度】

まず、現行制度を確認します。現行制度においては、育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等（育児休業および育児休業に準ずる休業）期間について、被保険者は、事業主へ申出を行い、事業主が「育児休業等取得者申出書」を日本年金機構（健康保険組合加入の会社は健康保険組合も含む）へ提出した場合は、被保険者・事業主負担分とも健康保険・厚生年金保険の保険料（社会保険料）の納付が免除されます。この手続きにより保険料の納付が免除される期間は、育児休業等開始月から終了予定日の翌日の属する月の前月（育児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月）までとなります。現行制度はこのような内容になっています。

#### 【現行制度の問題点】

現行制度の場合、例え月末の1日のみ育児休業を取得した場合でも、その月の社会保険料は免除になります。さらに、その月が賞与支給月である場合は、賞与にかかる社会保険料も免除されることとなります。しかし、育児休業を月末ではなく月の初日以降に取得し、月の途中で終了した場合は、それが例え10月1日～10月30日の期間に取得した場合であっても社会保険料は免除されないこととなります。このため、育児休業取得者の経済的負担に配慮して設けられた制度であるにもかかわらず、特に短期間で育休を取得する男性で不公平が生じていることが問題となっています。また、社会保険料の免除のために賞与支給月に育児休業の取得が集中する傾向があるなどの問題も生じています。

#### 【改正内容】

上記の問題を解決するために育児休業期間中の社会保険料免除について次のとおり改正されます。

- ① 育児休業期間中の社会保険料免除は、育児休業等開始月から終了予定日の翌日の属する月の前月（育児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月）までの期間に加えて、月の途中で育児休業を終了した場合は、その月に14日以上育児休業を取得していれば、その月についても適用されます。
- ② 賞与にかかる社会保険料免除対象者は、1カ月超の育児休業取得者に限られます。したがって、2022年10月1日の施行日以後、育児休業期間にかかる月次の社会保険料の免除対象者あるいは賞与の社会保険料免除対象者が変更となりますので、実務で対応できるよう準備が必要です。



## ◆ 送検

### 「転落が原因」と虚偽報告 実は無資格者の重機に接触 久留米労基署

福岡・久留米労基署は、安衛法で定める死傷病報告書の内容を偽ったとして、土木工事会社と同社取締役を書類送検しました。

死傷病報告書では、水路工事中に労働者が溝に転落し、負傷したと報告していました。ところが、被災者は調査の際に、別の労働者が運転するドラグ・ショベルにぶつかったと証言しました。

同労基署が調査を進めたところ、ドラグ・ショベルを運転していた労働者が車両系建設機械の運転資格を有していなかったことが判明しました。

虚偽報告は、無資格運転の隠ぺいが目的とみられます。安衛法 61 条(就業制限)違反も、送検の理由として挙げられています。

## ◆ 職場でありがちなトラブル事例

### 取引先を失ったと解雇 セクハラへの対処求めただけ

警備会社A社で雇用されたBさんは、C社に派遣され、働いていました。3カ月ほど経過したある日、懇親会に出席した際、酔っばらったC社の社員に抱き着かれるという事件が起きました。

C社の人事担当者に相談した結果、「行為者の処分を条件に、事件を口外しない」旨の念書を交わし、問題は決着したかに思えました。

ところが、その後、A社から期間途中の解雇を言い渡されました。後から聞いた話では、A社はC社との取引を打ち切られたということです。

Bさんは被害者であるのに、首を切られるのは納得がいかないため、都道府県労働局長の助言・指導を求めました。



#### 従業員の言い分

セクハラについては、こちらで蒸し返すつもりはなく、できるだけ「穏便」に済ませたつもりでした。雇用元・派遣先から感謝されるなら分かりますが、最後に待っていたのが、まさか「解雇」とは・・・。

ほかに思い当たる理由はなく、セクハラ之苦情が引き金としか考えられません。不当な処分なので、復職を要求します。

#### 事業主の言い分

既にC社との間で念書を交わし、セクハラ問題は解決したと理解しています。解雇処分としたのは、C社が当社との契約を終結し、新たな派遣先がないためです。

有力な取引先を失ったのはBさんの言動にも原因があるので、新たな話し合いに応じる余地はありません。



#### 指導・助言の内容

セクハラ被害者として派遣元・先に対処を求めただけであり、取引先の契約解消のキッカケになったとしても、解雇の合理的な理由にならない旨を会社側に説明しました。

そのうえで、両者に話し合いを促し、Bさんが復職の意思を失ったのであれば、金銭的な解決を図るように助言しました。

#### 結果

A社が解雇予告手当・慰謝料・治療費（急性神経性胃炎）を合わせ、45万円を支払うことで、和解が成立しました。

## ◆ 今月の業務スケジュール

#### 労務・経理

- 9月分の社会保険料の納付
- 9月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 労働保険料(第2期分)の納付(延納申請をした場合)
- 労働者死傷病報告の提出(休業4日未満の労働災害等、7～9月分)

#### 慣例・行事

- 全国労働衛生週間
- 健康強調月間
- 高齢者雇用支援月間
- 中小企業退職金共済制度加入促進強化月間