

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

令和3年(2021年)11月号



ベ
ゴ
ニ
ア

10/31

最近の動き

●ホームヘルパーの4人に1人が65歳以上(10/28)

公益財団法人介護労働安定センターが行った調査から、訪問介護員(ホームヘルパー)の25.6%が65歳以上の高齢者であることがわかった。ヘルパー以外の一般の介護職での9.4%と比較して大幅に高い。看護職などを含めた介護事業所の従業員全体では、12.3%が65歳以上だった。人手不足から、定年後も年齢上限を設定せずに継続雇用している場合が多く、平均年齢があがっている。

●過労自殺者の約半数が直前に精神疾患発症(10/25)

厚生労働省の調査から、2012～2017年度の6年間に精神疾患で労災認定された自殺者497人のうち47%(235人)が、発症から6日以内に死亡していることが明らかになった。また、全体の6割を超える318人が、精神科などの医療機関を受診していなかった。調査結果は2021年版の過労死等防止対策白書に盛り込まれる。

●国民健康保険料 上限額引上げへ(10/23)

厚生労働省は、国民健康保険の保険料の年間上限額を来年度から3万円引き上げ、年額102万円とする方針を明らかにした。引上げの対象となるのは単身で年収約1,140万円以上の世帯(現在は1,100万円以上)。引上げ分は医療費の増大に充てる。また、75歳以上が加入する後期高齢者医療保険の保険料上限についても、現行の年64万円から2万円引き上げる案を示している。

●新卒離職率が減少(10/23)

厚生労働省の発表によると、2018年3月に卒業して就職した人のうち、3年以内に仕事を辞めた人の割合は、大卒者で31.2%(前年比1.6ポイント減)、高卒者で36.9%(同2.6ポイント減)であった。また、3年目の離職率は、大卒者が8.3%で前年卒と比べると1.6ポイント減り、高卒者も8.1%と同1.9ポイント減った。3年目にあたる2020年度がコロナ禍で、雇用環境の悪化により転職活動も活発でなかったと厚労省は分析している。

●雇調金の特例水準 12月末まで延長(10/20)

厚労省は19日、11月までとしていた雇用調整助成金のコロナ禍を受けた特例措置について、来年3月まで延長し

た上で、現在の特例措置の助成内容(日額上限15,000円、助成率最大10割)を12月末まで継続すると発表した。来年1月以降の助成内容については11月中旬に発表するとしている。

未払残業 400万円支払え コロナ解雇後に争い

健康美容メーカー勤務の従業員が、新型コロナの影響で解雇された後に未払い残業代の支払いなどを求めた事件で、東京地方裁判所はメーカー側に400万円の支払いを命じた。病気で9日間休んだ後に出勤したところ、会社から「コロナによる事業縮小」を理由とする解雇通知書を交付されました。

同社店舗では、「営業開始時刻の45分前には朝礼があり、遅刻者は店舗に連絡を入れる」とされていた点等を考慮し、裁判所は「少なくとも出社を黙示には指示・命令していた」と指摘し、2年間の未払い残業代の請求を認めました。

さらに解雇予告手当も支払われておらず、割増賃金と予告手当の不払いに正当な理由もないとして、労基法114条で定める付加金を合わせ、約400万円の支払いを命じたものです。

令和2年度 監督指導による賃金不払残業の是正結果から

◆支払われた割増賃金の平均額 1企業当たり658万円

厚生労働省は、「監督指導による賃金不払残業の是正結果(令和2年度)」として、労働基準監督署が監督指導を行い、令和2年度(令和2年4月から令和3年3月まで)に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもので、支払額が1企業当たり合計100万円以上である事案を取りまとめて公表しました。これによれば、是正企業数1,062企業(前年度比549企業の減)、対象労働者数は6万5,395人(同1万3,322人の減)で、支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり658万円、労働者1人当たり11万円にのびました。

◆割増賃金合計額は前年度比28億5,454万円減

業種別の企業数で比較すると、製造業が215企業(20.2%)、商業が190企業(17.9%)、保健衛生業が125企業(11.8%)と上位を占めています。支払われた割増賃金合

計額は69億8,614万円の前年度比28億5,454万円の減と大幅に減少していますが、コロナ禍における様々な影響は当然無視できないところですので、今後どのような傾向となるかは引き続き注視する必要があります。

◆改めて労働時間管理の確認を

厚生労働省は、あわせて「賃金不払残業の解消のための取組事例」についても紹介しています。そこでは企業が実施した解消策として、①代表取締役等からの賃金不払残業解消に関するメッセージ(労働時間の正しい記録、未払賃金の申告)の発信、②管理職に対する研修会の実施、③定期的な実態調査等が挙げられています。

厚生労働省では、引き続き賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとしています。企業においても改めて適切な労働時間管理方法や自社の現況については確認したいところです。

コミュニケーションと職場環境が新入社員のやりがい意識に大きく影響

～マイナビ Bizの調査結果から

◆コロナ禍で新入社員の「やりがい」意識は低下

マイナビが9月30日に発表した、2018年～2021年度入社ビジネスパーソンを対象にした「新入社員のエンゲージメントと職場環境に関する調査」の結果によると、新入社員が仕事の「やりがい」を感じていると答えたのは2020年度入社が70.8%で、新型コロナウイルス感染拡大前の2019年度入社(76.4%)より5.6ポイント減少していることがわかりました。企業側の新入社員の受け入れ態勢が十分に整っていなかったことが、仕事へのやりがいに影響したと考えられるとしています。

※エンゲージメント：組織や仕事に対して自発的な貢献意欲を持ち、主体的に取り組んでいる心理状態をいう。

◆先輩社員とのコミュニケーション、職場環境が「仕事のやりがい」や「会社への好感度」に影響

コミュニケーション頻度と仕事のやりがいの影響度・好感度では、「やりがいを感じる」人ほど、上司や先輩社員とのコミュニケーションが「あった(71.4%)」と回答した割合が高く、「やりがいを感じない」人はコミュニケーションが「なかった(77.2%)」という回答が多い結果となりました。会社・部署への好感度も、コミュニケーションの頻度が高いほど高く、頻度が低いほど下がっていることがわかりました。

また、「業務を行ううえで、職場のツールや備品などの業務環境が整っているか」の問いに対しては、「やりがいを感じる」と回答した社員は、業務環境が「整っている」が80.7%と高か

ったのに対し、「やりがいを感じない」と回答した社員は31.5%と低く、業務環境もやりがいに影響していました。

テレワークの浸透や働き方の多様化が進む中、コミュニケーションの多寡や職場環境の整備は、新入社員定着への重要な課題だと言えるでしょう。

くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた企業に助成金支給

◆くるみん認定制度とは

内閣府は、10月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を開始しました。

くるみん認定制度とは、平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法によって創設され、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受ける制度です。また、より高い基準を満たし継続的な取組を行っている企業は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

今年8月時点でのくるみん認定は3,660社、プラチナくるみん認定は451社となっています。

◆助成金の概要

本助成事業は、以下の要件を満たした中小事業主が助成を受けることができます。

- ・子ども・子育て支援法に規定する一般事業主(=事業主拠出金を納付している事業主)であること
 - ・前年度または当年度(助成申請期間まで)において、くるみん認定を受けたこと
 - ・前年度の3月31日時点において、プラチナくるみん認定を受けていること
 - ・次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主(=常時雇用する労働者数300人以下の事業主)であること
- くるみん認定については、1回の認定につき1回の助成(50万円/企業)が行われます。プラチナくるみん認定を受けている企業は、認定が取り消されない限り、令和8年度まで毎年度、助成(50万円/企業)が行われます。

◆認定の取得方法

くるみん認定を取得するためには、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出する必要があります。届出後に一般事業主行動計画を実践し、目標達成した段階で認定を申請する必要があります。

一般事業主行動計画策定の流れや申請書様式は、厚生労働省のホームページでご確認ください。

◆実務に役立つQ&A

請求に際し留意点は 繰下げ受給の手続き

Q

来年4月から、年金の繰下げ受給の上限が75歳に延びます。そこで、退職者から、年金の繰下げ受給について確認したいと相談を受けました。どのような手続きが必要になるのでしょうか。

A

老齢基礎年金および厚年法の本則に基づく老齢厚生年金は65歳から支給が始まりますが、その時点で請求せずに、繰り下げて申出できます(厚年法44条の3、国年法28条)。令和4年4月からは支給開始年齢は66歳~75歳(現在は70歳)の範囲で選択できます。



1カ月につき年金の支給額が0.7%増額され、75歳に達する月まで10年間請求しなければ、0.7%に10年間の月数である120を乗じて84%増額されます。基礎年金と厚生年金の支給開始時期を別々に選べるので、比較的利便性もあります。

65歳に達する直前に「年金請求書」というハガキが受給権者に届きます(特別支給の老齢厚生年金受給者の場合)。基礎年金・厚生年金どちらか1つでも65歳から受給したい場合には返送して請求書を提出します。

年金を増額させたい場合は、特別な申出は不要で、ハガキを返送しなければ繰下げを選択したことになります。

◆送検

危険な「裏技」で死亡 ショベルが荷台から転落 高松労基署

香川・高松労基署は、貨物自動車の荷卸しの際に作業指揮者を選任しなかったとして、土木工事業者を高松地検に書類送検しました。

事故は、ダンプトラックの荷台からドラグ・ショベルを降ろす際に発生しました。被災者は盛土や道板を設置せず、ショベルに乗車したまま、荷台から降りようとしていました。しかし、ショベルが横転し、腹部がアームの下敷きとなり死亡しました。

同労基署は、「これは非常に危険な方法だが、インターネット上では『アクロバティック荷卸し』などと紹介する動画がアップされていて、問題視していた」と述べています。

重量100kg以上の荷を貨物自動車から卸す際には作業指揮者を選任しなければなりません(安衛則151条の70)が、土木業者は指揮者を指名する等の措置を講ぜず、危険な荷卸しを放置していました。

◆監督指導動向

偽造の技能講習修了証を回収 講習なしで62種交付 北海道労働局

北海道労働局は、偽造の技能講習修了証を現在までに約140枚、回収しました。技能講習・特別教育が必要な業務について、講習なしで修了証が発行されていました。

偽造していたのは、千歳市にある会社の代表取締役で、当初は、自社や関連会社、下請などの従業員に交付していました。その後、離職者により口コミで情報が広がり、他社従業員も利用するに至ったとみられています。

講習の受講なしで、交付費用は通常の半額。対象となる業務は、玉掛け、ガス溶接、足場の組立て、フォークリフト運転、小型移動式クレーンなど62業務に及んでいます。

修了証を紛失した労働者の1人が発行元の講習機関に再発行を申請し、台帳に登録がなかったことから、事件が発覚したものです。同労働局は、無効な修了証により法定業務に就いた場合、就業制限等の違反になるとして、偽造修了証の回収を呼びかけています。

◆職場でありがちなトラブル事例

派遣先上司に耐えられない 「無策」の派遣元に賠償請求

Aさんは人材ビジネス会社B社に雇用され、大学図書館に派遣されていました。仕事は受入れ目録の作成業務でしたが、派遣先の指揮命令者の態度が高圧的です。

些細なことで怒鳴ったり、暴言を吐いたりし、とても耐えられない状況です。Aさんは、派遣元のB社に対し、職場環境の改善を訴え、それが難しいなら派遣先を変更してほしいと申し入れました。

しかし、会社から何のアクションもなく、派遣先の指揮命令者の態度に変化はありません。派遣先変更の件も、なしのつぶてです。

Aさんはやむなく退職を決断するとともに、残りの雇用期間に対する補償を求めて、都道府県労働局の紛争調整委員会にあっせんの申出をしました。



従業員の言い分

人材ビジネス会社は、人材を他者に送り出すことで利益を得ているのですから、勤務先が他社であっても、その職場環境に責任をもってしかるべきだと思います。

それなのに、派遣社員がパワハラまがいの対応を受けていても、何ら対応を採ろうとしてくれません。1年契約の残りが4カ月あるので、その期間の補償を要求します。

事業主の言い分

Aさんの苦しい心情も理解できますが、職場環境の改善、新しい派遣先の開拓、いずれも相応の期間を要します。そうした事情を考慮せず、「直ちに結果を示せ」と迫られても、困惑するばかりです。

当方としては、できる限りの努力はしたつもりです。後は、紛争調整委員会の場で、公正な解決方法を探りたいと考えています。



あっせんの内容

Aさんに対し、「すぐに次の仕事が見つかる保証はないのだから、期限を切って、現在の派遣先で働くのが得策ではないか」とアドバイスしました。

しかし、今の仕事は続けられない、既にB社で就労する気持ちも失ったという回答だったので、労基法の解雇予告手当の額も踏まえ、金銭解決する方向で話し合いを促しました。

結果

B社がAさんに対し解決金として30万円を支払うことで両者が合意し、和解文書を作成しました。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 10月分の社会保険料の納付
- 10月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 3月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の中間申告・納付

慣例・行事

- お歳暮の準備・発送
- 秋の全国火災予防運動
- 労働時間適正化キャンペーン
- 職業能力開発促進月間