

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



箱根美術館の庭

11/23

最近の動き

令和4年1月からは、高齢者を対象として「雇用保険マルチジョブホルダー制度」がスタートします。厚労省は、同制度の円滑な施行に向け、Q&A等を整備し、事業主・高齢者への周知を図っています。

副業・兼業の促進は政府の政策課題の一つですが、今回施行の新制度は、継続雇用期間等を終了した後の65歳以上高齢者を対象に「試行的」に導入するものです。

通常の雇用保険被保険者と異なり、同制度は加入要件(2事業所合計の週所定労働時間 20 時間以上など)を満たす高齢者の申出(選択)を前提とします。

手続きの主体は高齢者本人ですが、本業・副業それぞれの事業所は、資格取得等の手続きの際、証明する義務を負い、賃金支払い額に応じた保険料を負担する必要があります。

●コロナ労災 保険料増額せず(11/26)

厚生労働省は、新型コロナウイルスによる労災について、本来なら増額する事業者の労災保険料について、コロナ労災分は除外し、増額しない特例を講じることを決めた。2022年度の労災保険率は18～20年度が算定対象期間となる。20年度から始まったコロナ禍により、22年度から上がると見込まれる事業者もあるが、そのまま保険料を上げるとは適当ではないと判断した。

●雇用保険の追加財源 2.2兆円(11/21)

厚生労働省は今年度の補正予算案に、雇用保険の追加財源として約 2.2 兆円を計上する方向で調整する。コロナ禍に伴って雇用調整助成金の支出が膨らみ、財源が急減したことに対処するもの。

●来春卒の大学生内定率 71.2%(11/20)

文部科学省、厚生労働両省の調査によれば、10月1日現在の来春卒業予定の大学生の就職内定率が71.2%となり、前年同期を1.4ポイント上回り、2年ぶりに70%台を回復したことがわかった。

●特定技能2号の拡大検討(11/19)

在留資格「特定技能」のうち長期在留、家族帯同が可能な「2号」について、政府が現在の2分野から飲食品製造業や農業など11分野にも拡大する方向で検討していることがわかった。22年3月に正式決定して省令や告示を改定することを想定している。

●雇調金 確認厳格化(11/19)

厚生労働省は、雇用調整助成金について、来年1月から確認を厳格化する方針を決定。これまで初回申請時だけだった業績悪化を証明する書類の提出を2回目以降も求めるとする。厚労省の審議会などが、業績が回復して要件を満たさなくなった企業への支給の可能性を指摘していた。

●新型コロナで労災認定 感染者の1%(11/16)

新型コロナウイルス感染に伴う労災認定件数は、感染者総数の1%弱であることが厚生労働省のまとめでわかった。申請件数は9月末時点で1万 8,637 件、このうち認定されたのは1万 4,834 件。77%が医療従事者で、一般企業からの申請は少ないという。

割増賃金の計算で要望 算定基礎から在勤手当除外を

経団連は、2021年度規制改革要望のなかで、割増賃金の算定基礎賃金から在勤手当を除外できるように法整備することを提言しました。

新型コロナの蔓延を契機としてテレワークが急増しましたが、仕事と家庭の両立という観点から、「新しい働き方」として同制度の定着が望まれます。

現行の労基法では、割増賃金を計算する際、算定基礎から除外できる賃金項目は、家族手当・通勤手当等の7項目に限定されています。

しかし、テレワークの導入に際しては、在宅勤務に必要な備品の購入や、通信・交通費等の補填のために、在宅勤務手当等を整備するのが通例です。

これは「家族手当などと同様に、個人的な事情に基づいて支払われる」ものであるため、支給日数に応じた定額支給等

の場合には、その趣旨からいって算定基礎から除外するのが適切という見解を示しました。

組合員の出向命令解除に合理性 支配介入に当たらず

中央労働委員会は、バス子会社に出向中の組合員に対して本社復職を命じた事案で、不当労働行為に当たるとした初審命令を取り消しました。

親会社はバス事業を子会社に移管し、従業員も在籍出向の形で子会社に異動させました。賃金差額等は親会社が負担していましたが、出削減策として、①子会社への転籍、②特別退職、③親会社への復職を本人に選択させるプランを労組側に提案しました。

その後、労組の同意を得られないまま選択申出書を提出しなかった組合員に対し復職命令を発令して紛争となり、初審の神奈川県労働委員会は救済命令を発していました。

しかし、中労委は、神奈川労委の一時停止勧告に反し復職に踏み切った点について「やや拙速」と指摘したものの、出向費削減の必要性を認め、合意達成に向けた交渉努力も踏まえ、組合の弱体化を図る支配介入には当たらない」という判断を下しています。

改正育児介護休業法の施行に向けて、準備を始めましょう

◆大きく変わる育児休業制度

来年4月1日から改正育児介護休業法が施行され、「パパ育休」が新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得するか否かの意向確認が必要になったり、育児休業の分割取得ができるようになったりします。

当然、育児介護休業規程の見直しや制度利用に関する社内書式の整備が必要となりますが、それだけではありません。

◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業が取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の義務とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、

育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関する情報の提供も必要です。

資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化されていないもの見落としはないかなど、確認して作成する必要もあります。

◆厚生労働省が規定例等を公開

11月5日、厚生労働省より今回の改正に対応した規定例や書式例が示されました。これらを参考に、自社に合った内容にカスタマイズしながら余裕を持って準備を進めましょう。

公的機関を装った不審電話にご注意を!

◆厚生労働省を名乗る不審電話

厚生労働省を名乗る者から民間事業主に対し、「パワハラなどハラスメント防止の推進企業の認定制度がある。来社して説明させてほしい」と電話が入る事案が発生し、厚労省が注意喚起を行っています。現在、ハラスメント防止に関する厚労省の認定制度はありませんし、厚労省や都道府県労働局の職員がこのような電話をすることもありません。

公的機関を名乗られると、「きちんと対応しなければ」と応じてしまう方もいるでしょう。しかし、相手が不審者であった場合には、個人情報を出させてしまったり、悪質な営業活動や詐欺に巻き込まれてしまったりするような事態にもなりかねません。

◆どのような不審電話・メールがある?

ほかにも、厚労省の職員を名乗る者から、次のような内容での不審電話・メールがあったとの報告がされています。

- ・「雇用動向調査に協力しなければ、罰金を支払ってもらう」
- ・「調査のため家族構成、年収、資産、年金額等を教えてください」
- ・「戦争で亡くなった方の年金で払いすぎた分がある。直接訪問するのでその際に返してほしい」
- ・「医療費控除の還付金がある。振り込むので、銀行/郵便局のATMに行って電話をしてほしい」
- ・(年金機構を装うメールで)「個人電子年金情報の更新」等の件名で、任意のホームページに誘導し、個人情報を入力させようとする

たとえ公的機関を名乗られても、相手の言うまかに応じるのではなく、まずは相手の名前や担当部門などを問い、少しでも不審に感じた場合には一度電話を切りましょう。正式な連絡であるか、関係機関に照会することで被害を防ぐことができます。

※不安なときは当事務所にご相談ください。



◆身近な労働法の解説

―障害者雇用―

毎年12月3日から9日までの一週間は「障害者週間」です(障害者基本法9条)。今回は、障害者雇用について解説します。

1. 障害者雇用促進法

(1) 雇用義務制度

事業主に対し、下表の障害者雇用率(法定雇用率)に相当する人数以上の身体障害者・知的障害者・精神障害者の雇用を義務づけています。

区分	雇用率 (障害者を1人以上雇用しなければならない事業主の範囲)
民間企業	2.3%以上 (常用雇用労働者数43.5人以上)
官公庁・特殊法人	2.6%以上 (同 38.5人以上)
一部の教育委員会	2.5%以上 (同 40.0人以上)

上記()内の事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

(2) 障害者雇用調整金・障害者雇用納付金制度

障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるという社会連帯責任の理念に立ち、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図る等のために設けられた制度です。

障害者雇用調整金の支給は、法定雇用率を達成している事業主に調整金が支給されます。

障害者雇用納付金の徴収は、法定雇用率未達成の事業主から不足する障害者数に応じて1人につき月額5万円を納付させるものです。

調整金・支給金の対象事業主は、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主です。

(3) 差別の禁止・合理的配慮等

同法では、雇用の分野で障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務、相談体制の整備・苦情処理・紛争解決援助等が定められています。

差別の禁止に関する指針では、募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に排除することや障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが差別に当たるとされています。

合理的配慮に関する指針では、募集・採用時に、視覚障害者に募集内容を音声等で提供したり、聴覚障害者に面接を筆談等で行ったりするほか、採用後は、肢体不自由者に机の高さを調節して作業を可能にする工夫を行う等の配慮が示されています。

2. その他障害者に関する主な法律

障害者に関して、次のような法律が制定されています。

- ・ 障害者総合支援法 ……障害福祉サービス(介護給付・訓練等給付)、就労支援に関する事業(就労移行支援・就労継続支援・就労定着支援)など
- ・ 障害者虐待防止法 ……使用者による障害者虐待(身体的・性的・心理的・経済的等)の防止
- ・ 障害者優先調達推進法 ……国等の公機関が物品やサービスを調達する際、障害者就労施設等から優先的に積極的に購入することを推進する

日本経済の再生に向けた“働き方改革”においては、労働参加率の向上を掲げ、「多様な人材の活躍促進」として女性・若者・高齢者・障害者・外国人等を挙げています。人口減少社会においては、多様な人材が持つ能力・特性を活かして、多様な人々に向けた商品・サービス開発などの新たな価値創造につなげる、ダイバーシティ経営が求められています。障害者雇用に関しては、まずは当事務所にご相談ください。

◆監督指導動向

カゴ車使用時の防災を徹底 貨物運送業で緊急要請 厚労省

陸上貨物運送事業で死傷災害が増加していることを受け、厚生労働省は、業界団体に対し、災害防止対策の強化を緊急要請しました。

同事業は、第13次労働災害防止計画(平30～令4年度)の重点業種ですが、昨年1年間の死傷災害(休業4日以上)は、平成29年に比べ7.5%増加しています。

災害の7割が荷役作業時に集中し、ロールボックスパレット(カゴ車)使用中の災害も年間約1000件に上っています。

このため、陸災防や全日本トラック協会等の業界団体に対し、カゴ車(特にテールゲートリフターを用いる場合)の安全な取扱い、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく墜落・転落災害防止等を要請したものです。

◆職場でありがちなトラブル事例

賞与の支払いを惜しむ!? 身に覚えのない理由で解雇

病院の受付業務を担当していたAさんは、院長より、突然、解雇を申し渡されました。理由は、「遅刻が多い」「患者への誠意がない」「協調性が低い」「職場異動を拒否した」の4点ですが、いずれも身に覚えのないことです。

解雇の申し渡しが10月20日、解雇日が1カ月後の11月20日で、賞与支給日の直前です。明らかに「賞与を支払いたくない」ので、人員調整をしたとしか思えません。

院長に対して「賞与はどうなるんですか」と尋ねましたが、「考えてみる」と言を濁すだけで、結局、支払われないまま解雇となりました。あまりに身勝手な対応に腹を立てたAさんは、和解金40万円(賞与2カ月分)の支払いを求め、あっせんの申請をしました。



従業員の言い分

解雇予告を受けるまでの2年間、院長からは一度も注意を受けたことはありません。今年7月には普通に賞与が支払われていたのに、突然、勤務評価が下がるのは、あまりに不自然です。

今さら復職を争う気持ちはないですが、賞与の支払いを惜しみ、事実無根の解雇理由をでっち上げた病院側の行為を許す気持ちになれません。

院長の言い分

個々の職員の勤務評価は、院長である自分が行っていますが、明確な指標等は設けていません。しかし、Aさんの勤務態度は、本来なら懲戒解雇に値するほどのものです。

仮に病院側に賞与の支払義務があるとしても、評価は最低ランクで支払うべき金額そのものがゼロというべきです。賞与分の和解金支払いという要求はととてもめません。



指導・助言の内容

病院側に対し、「本件は懲戒解雇でなく、貴社の規定によれば賞与債権は発生している」「勤務評価ゼロはあり得ない」等の点を指摘し、再考を促しました。

その後、あっせん委員から労使双方に対し、和解金に関する譲歩を促したところ、双方ともに歩み寄りの姿勢を示しました。

結果

「病院がAさんに対し所定期日までに15万円を支払う」という内容で、合意文書が作成されました。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 11月分の社会保険料の納付
- 11月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 固定資産税(都市計画税)(第3期分)の納付
- 年末調整

慣例・行事

- 年賀状の準備・発送
- 年末年始の社内体制確立・対外広報
- 大掃除