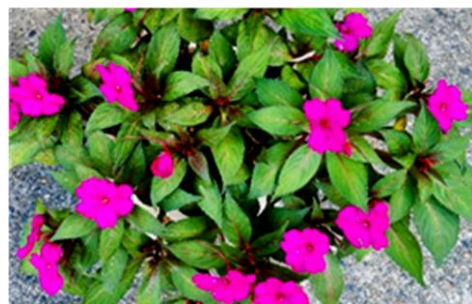


# 松本ユミ事務所便り

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



サンパチモン

8/2

## 最近の動き

### ●有期雇用の無期転換 約3割が権利行使(7/29)

厚生労働省は無期転換ルールに関する実態調査を公表し、2018年度、19年度に権利が発生した人のうち権利を行使したのは27.8%だったことがわかった。権利を行使せずにそのまま働いた人は65.5%だった。また、このルールについて、「知っている内容がある」と答えた有期雇用社員は38.5%だったが、「何も知らない、聞いたことがない」と答えたのは39.9%だった。同省は今後対策やルールの見直しが必要かどうかを検討していく。

### ●雇用保険料引上げを検討へ(7/28)

厚生労働省は、来年度に雇用保険料率の引上げを検討していることを明らかにした。新型コロナウイルス感染拡大の影響で雇用調整助成金の支給決定額が4兆125億円となり、これが続けば年度末には財源不足となるため。秋にも具体的な議論を開始し、来年の通常国会で雇用保険法改正法案を提出する見通し。

### ●転職者が10年ぶりに減少(7/24)

厚生労働省が公表した2021年度版「労働経済の分析(労働経済白書)」によると、昨年の転職者数は319万人(前年比32万人減)で、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により10年ぶりに減少したことが明らかになった。転職者のうち、前職を辞めた理由として「より良い条件の仕事を探すため」を挙げた人は113万人(同14万人減)だった一方で、「人員整理・勸奨退職のため」を挙げた人は12万人(同4万人増)だった。

### ●雇調金特例 年内延長(7/21)

政府は新型コロナウイルスに関連した雇用調整助成金の特例措置を12月末まで延長する。10月からの最低賃金の引き上げに配慮した企業の負担軽減策で、時給を引き上げる中小企業を対象に、所定労働日数の要件をなくし、10月から3カ月間助成金を出す。

### ●男性育休 所定日数の半分以上が就業可能(7/16)

厚生労働省は、男性が子の出生後8週間以内に育児休業を取得する際、休業期間中であっても、その所定労働日数の半分以上までは就業できるとする方針を示した。急な会議や業務などへの対応を想定し、柔軟に対応できる環境づくりによって男性の育休取得を後押しする。

### ●国保収支 19年度は赤字(7/17)

厚生労働省が発表した国民健康保険の2019年度財政状況によると、実質収支が936億円の赤字に転落した。収入は前年度比1.2%減の24兆436億円、支出は0.6%減の24兆741億円で、加入者数は92万人減の2,660万人だった。

### 車中休息では回復図れない 事故調査委員会が報告書で指摘

令和元年、名神高速で発生した大型トラックの追突事故では、3台が災害に巻き込まれ、5人が死傷しました。

事業者用自動車事故調査委員会は、社会的影響が大きい業務事故の調査分析を行う機関ですが、上記事故の報告書の中で、「車中での休息の多さが、居眠り運転の要因の一つとなった」と指摘しました。

事故前1カ月の勤務状況を見ると、自動車運転者改善基準告示が定める1日の拘束時間上限を6回オーバーし、休息期間の不足が4回発生していました。

報告書では、「休息期間の約半数が車中であり、睡眠による十分な疲労回復に至らなかった可能性がある」という見方を示しています。

### 令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況～厚労省公表

#### ◆厚生労働省が毎年公表

厚生労働省が毎年まとめている「個別労働紛争解決制度の施行状況」の令和2年度の内容が明らかになりました。「個別労働紛争解決制度」は、①都道府県労働局や各労働基準監督署内等で専門の相談員が対応する「総合労働相談」、②都道府県労働局長による「助言・指導」、③紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。このほど公表されたそれぞれの件数、事件内容等をご紹介します。

#### ◆総合労働相談件数は過去最多

- ① 総合労働相談  
・相談件数

総合労働相談は、約130万件で過去最多。民事上の個別労働紛争相談は、令和元年度の279,210件に次いで、令和2年度は278,778件と、過去2番目に多かった。

・相談内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」22.8%が最も多く、「自己都合退職」11.4%、「解雇」10.9%、「労働条件の引き下げ」9.3%となっている。

#### ② 都道府県労働局長による助言・指導

・申出件数

令和2年度は9,130件で、過去3年間で最も少ない。

・申出内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」が最も多く18.4%、「解雇」9.7%、「労働条件の引き下げ」9.0%、「自己都合退職」7.4%と続く。

#### ③ 紛争調整委員会によるあっせん

・申請件数

令和2年度は4,255件で、調査を始めた平成23年度から最も少ない。

・申請内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」が最も多く28.0%、「解雇」21.8%、「雇い止め」9.5%、「労働条件の引き下げ」6.9%、「退職勧奨」6.6%となっている。

#### ◆「ハラスメント対策の重要性」が顕著に

相談・申請等の内容として、平成23年頃は「解雇」が最多だったのに対し、この10年ほどで、「いじめ・嫌がらせ」が圧倒的に多くなる傾向に変わっています。令和2年度(令和2年4月～令和3年3月)はコロナ禍真っ只中だったにもかかわらず、「解雇や雇い止め」に関する件数はそれほど目立っていません。つまり、今後は何が何でも「ハラスメント対策」を強化する必要があるということなのかもしれません。

### 健康保険法改正で傷病手当金の通算や育休中の社会保険料免除が変更

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が第204回国会で可決・成立し、6月11日に公布されています。

以下で、主な改正事項をご紹介します。

#### ◆傷病手当金の支給期間の通算化(令和4年1月1日から施行)

傷病手当金は、業務外の事由による病気やケガの療養のために休業するときで、一定の要件に該当した場合に支給されるもので、支給期間は、支給が開始された日から最長1年6カ月です。これは、1年6カ月分支給されるということではなく、1年6カ月の間に仕事に復帰した期間があり、その後再

び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も含めて1年6カ月に算入されます。支給開始後1年6カ月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

今回の改正は、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるように、支給期間の通算化を行うというものです(支給を始めた日から通算して1年6カ月支給)。がん治療などで入退院を繰り返すなど、長期間にわたり療養のための休暇をとりながら働くケースなどがあることから、改正になりました。

#### ◆任意継続被保険者制度の見直し(令和4年1月1日から施行)

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も選択によって引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。

保険料は全額被保険者負担(事業主負担なし)で、従前の標準報酬月額または、当該被保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担します。任意継続被保険者となった日から2年を経過したときや、保険料を納付期日までに納付しなかったとき、就職して健康保険などの被保険者資格を取得したとき、後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき、被保険者が死亡したときのいずれかに該当するときは、被保険者の資格を喪失します。

今回の改正は、任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや(健康保険組合が規約に定めた場合は、当該被保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額より従前の標準報酬月額が高い任意継続被保険者については、従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることができるようになる)、被保険者からの申請による資格喪失を可能とするというものです。

#### ◆育児休業中の保険料の免除要件の見直し(令和4年10月1日から施行)

育児休業中の社会保険の保険料免除は、現在、月の末日時点で育児休業をしている場合に、当該月の保険料(賞与保険料含む)が免除される仕組みです。そのため例えば、月中に2週間の育休を取得したとしても、休業期間に月の末日を含まなければ免除の対象にはなりません。

今回の改正は、短期の育児休業の取得に対応して、育児休業期間に月末を含まない場合でも、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1カ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とするというものです。

## ◆実務に役立つQ&A

### いじめの労災認定は 同僚間でパワハラなし

Q

同僚からいじめを受けていると相談を受けました。上司等からのパワハラは労災認定の対象になると思いますが、同僚の場合、どうなのでしょう。会社として、対応する義務があるのでしょうか。

A

問題の言動を行ったのが、同僚や部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験等を有している者であれば、「優越的な関係を背景とした」言動としてパワハラになり得ます(令2・1・15 厚労省告示5号)。



また、パワハラに当たらなくても、同僚等からのひどいじめ、嫌がらせは、従前から労災認定の対象とされています。

業務上の疾病というためには、業務による「強い」心理的負荷があることが要件です。従来、「強」と認定されるには、ひどいじめ等が執拗に行われたことなどが条件とされていました。

しかし、令和2年6月1日以降の認定基準(令2・5・29 基発 0529 第1号)では、心理的負荷が「中」程度のいじめ・嫌がらせが「反復・継続していない」場合でも、会社が相談に適切な対応をしないときには、「強」に修正して労災認定するとしています。

会社として、相談を受けたのに、そのまま放置しておくのは賢明といえないでしょう。

## ◆送検

### 下請業者に圧力かける 被災場所を虚偽報告 川越労基署

埼玉・川越労基署は、虚偽内容の死傷病報告を提出したとして、土木・コンクリート工事業者A社とその代表取締役、および上位請負会社B社担当者をさいたま地検に書類送検しました。

A社に雇用されている従業員Cさんは、工場を新築する工事現場で台車を引きながら作業していたところ、深さ1.4mのくぼみに墜落し、腰椎圧迫骨折等のケガを負いました。

しかし、上位の請負会社B社では、A社に対し、別の現場で災害が起きたことにしてほしいと働きかけました。A社代表取締役は、有力発注元の圧力に屈する形で、死傷病報告書に「Cさんは、社内の事務所兼資材置場で脚立から転落した」と事実と異なる内容を記載し、提出したものです。

## ◆監督指導動向

### 「声かけ運動」で行動災害撲滅 全業種対象に緊急指導 栃木労働局

栃木県では、労働災害発生件数(4月末現在)が前年比3割増と急増しています。背景として、新型コロナの影響により、消毒作業など慣れない作業が増える一方で、安全大会・安全パトロール等の頻度が低下している点などが指摘されます。

このため、栃木労働局では、独自の緊急対策「A(あ)ない声かけ運動」を展開しています。全業種、全事故の型を射程に入れた全労働者参加型の取組と位置づけ、対象期間は8月末までの100日間限定とします。

運動は、「あ(A)わてる」「あ(A)せる」「あ(A)などる」など「あ(A)ぶない行動」をしないように、職場全員での声かけを促します。同労働局では、HP上にチェック用のカレンダーを用意し、声掛けのポイント・実践例なども紹介しています。

## ◆職場でありがちなトラブル事例

### 退職期日をズルズル引き伸ばし 後任者みつからずと

化粧品販売会社A社に勤務していたBさんは、実家の父親が倒れたため、退職を決意しました。

会社側も届出を受理し、さっそく後任者の募集を開始しました。しかし、急な話でもあり、なかなか条件に合致する応募者が現れません。

このため、Bさんの上司は「後任者がみつかるまでは退職を認めない」と態度を一変させました。

実家から矢の催促を受けているBさんは、進退に窮し、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

周囲に迷惑がかからないように、退職日は1カ半月先の日を指定しました。家業の手伝いを考えると、これがギリギリ一杯の期限です。

しかし、副社長は「引継ぎもしないで退職するなんて、社会人として考えられない」などと、私の方に非があるかのようないい方をします。何とか円満に解決できるように、会社を指導していただきたいと思います。

#### 事業主の言い分

事情は本人から聞きましたが、退職届を受理する際に、「キチンと後任者に引き継ぎを行うことが条件」とクギを刺してあったはずです。

次の担当者の採用が済んでない以上、届出に記載してある日付での退職を認めることは、会社業務の必要性からも、認めることはできません。



#### あっせんの内容

Bさんは退職予定日の1カ月以上前に届出を提出し、受理されているので、民法上の問題はなく、家業の手伝いという理由もやむを得ないものと認められます。

会社側の「後任者が決まらない」という事情は、退職を慰留する理由にならないと説明し、希望どおりの退職日とするよう助言しました。

#### 結果

A社が都道府県労働局長の助言を受け入れ、「予定どおりの退職日で、ただちに雇用保険の離職票など退職手続きを済ませる」ということで、円満解決しました。

## ◆今月の業務スケジュール

### 労務・経理

- 7月分の社会保険料の納付
- 7月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付

### 慣例・行事

- 食品衛生月間
- 夏季休暇中の社内体制確立・対外広報
- お中元のお礼状発送

