

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



キバナコスモス

8/31

最近の動き

●接種証明書を国内活用の方針(8/27)

政府は、年内にも新型コロナウイルスワクチンの接種証明書について国内での活用をする方針を固めた。経済界からの強い要望を受けたもの。現在、海外渡航者向けに書面で発行している証明書のデジタル化を行い、飲食店での割引、イベント入場制限の緩和、介護施設での面会制限の緩和などに活用する。接種証明書を持たない人が不利益を受けないよう運用指針を作成する。

●違法な時間外労働で 8,904 事業所に是正勧告(8/20)

厚生労働省は 20 日、2020 年度に全国の労働基準監督署が立入り調査をした 2万 4,042 事業所のうち、37%にあたる 8,904 事業所で違法な時間外労働が確認され是正勧告をした、と発表した。このうち実際に1カ月当たり 80 時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は 2,982 事業場(違法な時間外労働があったもののうち 33.5%)。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に実施している。

●内部通報者保護の指針を公表(8/19)

政府は、内部通報者保護のための指針をまとめた。2020 年6月に成立した改正公益通報者保護法が 2022 年6月までに施行されることを受けたもの。従業員 300 人超の企業には通報窓口の設置が義務付けられ(300 人以下の企業については努力義務)、窓口担当者を書面で明らかにすることなどが求められる。担当者には罰則付きの守秘義務を課す。また、内部通報者への不利益な取扱いが行われた場合、役員らに懲戒処分等の措置をとると明記している。違反企業は、指導・勧告の対象となり、改善しない場合は企業名を公表される。

●厚労省が労災保険の特別加入 対象拡大に関する調査へ(8/17)

厚生労働省は、労災保険の特別加入の対象拡大に関するニーズ調査を行う。対象に追加すべき職種や業務、

労災に該当する傷病の事例をサイト上で募集する(9月17日まで)。フリーランスの増加に伴い、4月から芸能従事者、アニメーター、柔道整復師などを対象に含めており、9月からは自転車配達員、ITエンジニアも追加する。

雇用保険の高年齢被保険者の特例とは？

雇用保険法等の一部を改正する法律(令和2年法律第 14 号)により、高年齢被保険者の特例に関する規定が令和4年1月1日から施行されます。それに伴い、令和3年7月 21 日に、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(令和3年厚生労働省令第 125 号)」が公布されました。以下で、高年齢被保険者の特例の概要について紹介いたします。

◆現行制度

雇用保険法(昭和 49 年法律第 116 号)6条1項1号において「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」については、雇用保険法の適用除外となっています(1事業所で週所定労働時間が20時間以上の者は適用)。複数の事業所で就労する場合は、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断、労働時間は合算しません。

◆高年齢被保険者の特例とは

令和4年1月1日より、複数の事業主に雇用される 65 歳以上の労働者について、本人の申出を起点に、2つの事業所の労働時間を合算して、「週の所定労働時間が 20 時間以上である」ことを基準として雇用保険が適用されることとなります。

◆制度の対象者(高年齢被保険者)となるための要件

- 要件は次のとおりです(雇用保険法 37 条の5第1項各号)。
- ①2つ以上の事業主の適用事業に雇用される 65 歳以上の者
- ②上記①のそれぞれ1つの事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が 20 時間未満
- ③上記①のうち2つの事業主の適用事業(申出を行う労働者の1週間の所定労働時間が5時間以上であるものに限る)における 1 週間の所定労働時間の合計が 20 時間以上

◆高年齢被保険者の特例の申出

高年齢被保険者の特例の申出は、当該申出を行う者の氏名、性別、住所または居所および生年月日、当該申出に係る事業所の名称および所在地、当該申出に係る適用事業における1週間の所定労働時間などを記載した届書に労働契約に係る契約書、労働者名簿、賃金台帳等を添えて、管轄公共職業安定所の長に提出することによって行うものとされています。

公共職業安定所は申出の内容を確認し、本人および各事業所に通知します。なお、資格取得の場合は申出の日被保険者の資格を取得します。

◆事業主の留意点

事業主は、高年齢被保険者の特例の申出を行おうとする者から当該申出を行うために必要な証明を求められたときは、速やかに証明しなければなりません。また、事業主は、労働者が申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

難病に罹患しても働き続けてもらうために！ 企業ができる就労支援のポイント

◆難病患者の「就労」

企業における、難病(治療研究等を国が主導で進めている多種多様な、希少な難治性の疾病)の方に対する就労支援の取組みの普及が進んでいます。医療の進歩によって、難病で治療を続ける人であっても、適切な仕事を選び、職場での理解・配慮を得ることができれば、働くことができるようになってきました。現在、難病患者の半数が就労しており、その数は年々増加傾向にあります。従業員が突然発病することもあり、企業には、就労との両立支援が求められます。

◆難病の特徴

難病は多くの場合、一度発症すると症状の増悪と寛解を繰り返しながら、徐々に病状が悪化していきます。そのため、治療をして回復する、あるいは固定した障害が残ることを前提としている休職制度では、対応ができない場面も出てきます。

また、多くの難病に共通する症状は、全身的な疲れやすさ、体調変動、活力の低下など、外見からはわかりません。そのため周囲の理解が得られず、我慢を重ねた結果、症状が悪化して働き続けることができなくなり、やむなく退職に至ることもあります。

◆難病患者の就労支援のポイント

こうした特徴を踏まえ、難病患者への具体的な配慮を検討することが大切です。難病の症状は疾患により多種多様であり、それにより生じる「つらさ」も異なります。体調や症状につ

いて確認し、無理をしているようであれば就業上の配慮を検討しましょう。「つらさ」を申し出やすい、協力的な職場風土づくりも大切です。

難病患者本人、主治医、産業医、人事担当者、上司が適切に情報交換を行って、同僚の協力も得ながら対応を進めていきましょう。

70歳就業時代の人事労務管理に必要なもの

◆65歳以降の雇用・就業に向けた現状と課題に関する調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、2021 年6月に「70 歳就業時代の展望と課題 ―企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析―」という報告書を公表しました。65 歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理を考える上で参考になるポイントがあります。

◆年齢に関わらない評価と賃金制度が求められる

70 歳までの就業確保を義務化する政策がすすめられていますが、継続雇用が促進されると、各企業は人件費負担を考慮し、高年齢従業員の賃金や仕事内容等を工夫する必要に迫られます。

報告書では、(政策的には)「仮に 65 歳以降の就業機会の更なる拡大を目標とするなら、60 歳前後で仕事内容や責任を変化させる体制から、変化を伴わない雇用継続のあり方へと変えていくことが重要である。」とし、効果的なこととして、高年齢者に対して「技能やノウハウの継承」という役割を強調しすぎないこと、年齢に関わらず評価等に即して賃金を決定していく制度を導入することを挙げています。

◆労働者個人の感じ方にも留意が必要

ただ一方で、60 代前半の労働者個人の感じ方としては、60 歳または定年到達前後で仕事が変わらないことは、仕事や責任が変わることに比べて、必ずしも満足しているとはいえないとの結果も出ています。60 歳や定年という節目で気分一新し、新たな学びや成長につなげたいというのが、一般的な感情なのかもしれません。

◆従業員とのコミュニケーションをとりつつ、自社の事情に合った制度の検討を

各企業の労務管理においては、従業員の体力等への配慮や、雇用・就業年齢がこれまでよりも上がることを見据えた、従業員とのコミュニケーション促進策が必要になると思われます。

我が国は高齢化社会に向かっていますし、いずれ誰もが高年齢者になります。採用や賃金への影響も考えながら、自社の事情に合った、高年齢者の雇用維持・確保方法を検討する必要があります。

◆実務に役立つQ&A

失職中の給付受けられるか 再雇用を約束し解雇

Q

新型コロナの影響で経済活動が停滞しているなか、一部の従業員に対し、再雇用を約束していったん離職してもらうことを検討しています。この場合、再就職までの間の失業給付や再就職手当は支給されるのでしょうか。



A

まず、ご質問のケースがそもそも「失業の状態」といえるのかですが、基本手当の受給には、労働の意思および能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることが必要です(雇保法4条3項)。

求職申込み前の契約等に基づき求職申込み後にも就労する予定がある者については、受給資格の決定の際に就職状態にない場合であっても、労働の意思および能力を慎重に確認しなければ受給資格の決定は行わないのが原則です(雇用保険業務取扱要領)。

厚労省では、「再雇用を前提として離職し、従業員に再就職活動の意思がない場合には、(基本手当は)支給されません」としています(新型コロナウイルスに関するQ&A)。

次に再就職手当については、給付の条件に「離職前の事業主に再び雇用されたものでないこと」(雇保則82条2項)とあります。ですから、こちらの申請もできない理屈です。

◆送検

年休5日の時季指定怠る「賃金不払い」端緒に捜査 津島労基署

愛知・津島労基署は、年休の時季指定を怠ったとして、給食管理会社と店長3人を名古屋区検に書類送検しました。

働き方改革関連法(労基法改正)により、平成31年度以降、使用者には年5日の年休時季指定が義務付けられています。同社は病院・社会福祉施設等で給食調理を受託していましたが、時季指定を怠ったまま、従業員6人に1日の年休も取得させていませんでした。

捜査の発端は、外回り従業員の勤務実態が不明として賃金を支払わなかった事案です。調査を続ける中で、年休についての実態も明らかになったものです。

年休の時季指定(労基法39条7項)に関する送検は愛知県内初で、全国でも初めてとみられます。

◆監督指導動向

「機密取扱者の解釈」で勧告 人事職員にも割増支払を 熊本労基署

熊本市は、36協定の適用等をめぐり、熊本労基署から是正監督を受けました。このほか割増の誤支給等の指摘もあり、速やかに改善を図った旨、公表しています。

同市では、時間外労働の実績が人事職員で月122時間、財務職員で同98時間に上るなど、36協定の上限を超える長時間労働が発生していました。

このうち、人事職員については、労基法41条(労働時間などに関する規定の適用除外)2号の「機密の事務を取り扱う者」に該当するとして、36協定の適用外としていました。しかし、同労基署は、41条2号に該当しないという判断を示しました。

同市では、36協定の順守とともに、班長クラス・管理職によるダブルチェックなど、時間外労働の把握・徹底を図っています。

◆職場でありがちなトラブル事例

仕事上のミスで集団いじめ 精神不調でやむを得ず退職

老人ホームで働いていたAさんは、働き始めて半年後、仕事上の連絡ミスが原因で、同僚に迷惑をかけた。

その後、周囲との関係が急激に悪化。「あなたはのろまで、やる気もない。もう辞めたら」などとののしられ、集団で無視される状況が続きました。

仕事も与えられず、上長等にもとりあってもらえず、職場にいただけで苦痛な状況が続いたため、最終的に退職を選択しました。

うつ病の治療のため、働けない状態であり、経済補償を求めて紛争調整委員会のあっせんを申請しました。



従業員の言い分

施設長に相談しましたが、「時間外のことは関与できない」と断られ、法人本部の人事担当者に電話しても、「苦情は施設長を通してください」とたらい回しの扱いです。

施設長・本部担当者が親身に対応してくれれば、精神不調も発症しなかったと思います。補償金として200万円を要求しますが、「今後、同じような人が出ないように対処する」と約束するのであれば、金額面で交渉の余地もあります。

事業主の言い分

いじめの相談を受けていたか施設長に確認しましたが、そのような事実はなかったという話で、退職は「一身上の都合」という報告しか受けていません。

しかし、Aさんがそれほどまでに追い込まれた心理状態になっていた点を法人として把握できず、至らない点もあったと思うので、補償金の交渉には応じたい。



あっせんの内容

「仕事外し・人間関係からの切り離し」は、いじめ・パワハラの中なかでも精神的苦痛が大きく、事業主には就業環境を整備する責務がある点を説明しました。

そのうえで、両当事者の主張も踏まえ、解決金の金額、その他の条件について話し合い・歩み寄りを促しました。

結果

事業主が20万円を支払い、併せて和解文書に「将来にわたり、互いに相手を誹謗中傷しない」という一文を入れるという内容で、双方合意しました。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 8月分の社会保険料の納付
- 8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2期分)の納付

慣例・行事

- 防災訓練
- 健康増進普及月間
- 障害者雇用支援月間

