

人事労務だより 2022年2月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 実務に役立つ Q&A
- 調査
- 職場でありがちな
トラブル事例
- 身近な労働法の解説
—70 歳までの就業機会確保～高年
齢者雇用安定法（2）—
- 助成金情報
- 今月の実務チェックポイント
- 今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

厚労省は、改正育児介護休業法の円滑な施行に向け、Q & A やモデル規定・書式等を公開しました。改正法は、令和4年4月から段階施行されますが、企業では、新設された意向確認義務等の実施体制整備、就業規則等の改正等が急務となっています。

4月からの「育児休業等の情報提供」については、妊娠・出産の申出時に「制度周知は不要」と意思表示した従業員に対しても、法定の措置を講じる義務は発生すると指摘（書面で対応も可）。さらに、意向確認時に「休業取得予定なし」と回答した従業員であっても、正式な申出があれば、休業付与を拒めない点などを明らかにしています。

10月からの出生時育児休業に関しては、労使協定等の所要の手続きを踏めば、休業中の一部就労（あらかじめ出社予定決定）も可能ですが、その規定・書式例等も示しました。

社会保険労務士法人日本労務研究所／総合経営管理協会
〒160-0023
東京都新宿区西新宿 1-23-3 廣和ビル 3 階
電話：03-5324-0661 FAX：03-5324-0670
e-mail：info1@n-roumu.net

◆ ニュース

くるみん認定の仕組み再編 男性育休関連の基準引上げ

令和4年4月から、次世代法で定める「くるみん」制度が一新されます。改正次世代法が公布され、認定制度の種類が増え、基準も引き上げられました。

現在は、標準タイプの「くるみん」と「プラチナくるみん」の2種類があります。改正後は、この2制度双方について認定基準を改正します。標準タイプの「くるみん」の場合、男性の育休取得率を従来の7%以上から10%以上に引き上げる等の修正が加えられました。

このほか、「不妊治療と仕事との両立」に関する優良企業認定を創設するとともに、従来の「くるみん」基準をそのまま引き継ぐ「トライくるみん」の認定も開始します。

改正に合わせ、新基準に基づく「くるみん」「両立企業」「トライくるみん」等の認定マークも新たに決定します。

既に旧制度の認定を受けている企業は、従来の認定マークをそのまま使用可能です。また、既已取得に向け動いていた企業を対象とし、2年間に限り旧基準による申請（従来マーク適用）も引き続き可能とするなどの経過措置も設けました。



子育て理由の転勤拒否 懲戒解雇は有効と判示

転勤拒否を理由とする懲戒解雇を違法と訴えた事案で、大阪地方裁判所は、配転命令は権利濫用に当たらないとして、元従業員の主張を退けました。

裁判で、元従業員は「持病がある子供と高齢の母との3人暮らしで、転居を伴う配転は難しい」と主張しました。

入社以降、グループ企業内で10回を超える配転・出向を経験しましたが、就業場所は一貫して関西地区でした。しかし、今回は、会社が関西・西日本オフィスを閉鎖するため、業務集約先である関東地区への配転命令が出されました。

元従業員が拒否し、懲戒解雇されたため、裁判で争ったものです。会社が数回にわたって説得を試みた際、本人は詳細な説明をしませんでしたが、裁判所は「仮に事情が伝わっていたとしても、配転は権利濫用に当たらない」と判断しました。

判決文では「子どもの通院は月1回ほどで、母も要介護状態にないなど、転勤しても対応可能な範囲だった。配転命令に応じない事態を放置すれば、企業秩序維持に支障を来すおそれがあった」と述べ、懲戒解雇も有効としています。

半数が「悪質クレーム経験」 交通運輸・観光の現業職

交通運輸・観光業などで働く60万人が加盟する全日本交通運輸産業労働組合協議会は、現場で働く組合員が経験した悪質クレーム（カスハラ）に関する調査をまとめました。

対象となった2万人のうち、46.6%が過去2年のうちに被害に遭ったと回答。最も印象に残る迷惑行為は、「暴言」49.7%、「何回も同じ内容のクレーム」14.8%、「威嚇・脅迫」13.1%の順でした。

自社で実施されている対策（3つまで選択）については、「迷惑行為対策への教育」21.0%、「マニュアルの整備」19.9%、「専門部署の設置」11.6%などが上位に上がった一方で、72.0%が「専門的に相談できる人が必要」と回答しています。

傷病手当金通算等で Q&A 改正健保法の取扱いを説明

令和4年1月から、改正健保法が施行され、傷病手当金の支給期間通算化や任意継続被保険者の任意脱退等の仕組みが導入されています。厚労省では、Q&Aにより、細かな運用ルールを明らかにしました。

傷病手当金は、従来、支給開始日から1年6カ月を支給期間としていました（途中で復職し、手当金が途切れても期間は延長されない）。

しかし、改正後は「支給開始日から暦日で1年6月の計算を行い、支給日数を確定」します（たとえば、令3・3・4から令4・9・3までなら549日）。途中、復職した場合、1年6月を超えても、支給日数累計がこの日数に達するまで手当金の支給が継続します。

任意継続被保険者は、自ら申出書を提出することにより脱退が可能になりました。月の途中で申し出ても喪失日は一律で翌月1日となります。ですから、その時点では「被保険者証は添付しない」点などに注意を促しています。

当事者の合意を前提に 和解時の口外禁止条項

全国労働委員会連絡協議会がオンラインで開かれ、和解時等の口外禁止条項の取扱いについて議論が交わされました。

令和2年末に、長崎地裁で「労働審判の際に、労働者の意向に反して同条項を付けたことを違法とする」判例が出されたことを踏まえたものです。

労働委員会でも、集団調整事件などのあっせんや不当労働行為事件審査の和解時などに、交渉の着地点を探るなかで、口外禁止条項を付すケースが多々あります。

議長は、「和解について第三者に話すのは本来自由」だが、「当事者が、禁止条項の内容を理解して合意すれば有効」と強調。条項を入れる際には、その具体的内容について双方の意向を十分に確認しながら同意を得ることが重要と総括しています。

◆ 監督指導動向

労災受給の確認を徹底 傷病手当金の給付に際し 厚労省

健保の傷病手当金について「支給期間の通算化（本ページ上欄参照）」が実施されましたが、それに伴い、同手当金と労災給付の併給調整事務に関する通知が発出されました（令3・11・30 保保発 1130 第1号）。

傷病手当金は、同一傷病について労災保険給付等を受けることができる場合、支給されません（労災保険等優先）。令和4年1月1日以降、必要があると認めるときは、被保険者の同意がない場合であっても、労災給付の支給状況につき、労基署等に対して照会可能となりました。

併給を避けるため、「保険者が、申請者に対し、労災保険の受給状況を確認し、請求中の場合も支給決定後速やかに連絡するよう求める」等の対応を求めています。

◆送検

派遣先企業が「労災隠し」 指を挟まれ骨折 刈谷労基署

愛知・刈谷労基署は、派遣労働者の労災で死傷病報告を提出しなかったとして、金属プレス加工業者と同社取締役を名古屋地検に書類送検しました。

派遣労働者は、同社工場内で、プレス機械を用いる金属製品の曲げ作業に従事していましたが、左手親指を動力プレス機械に挟まれました。骨折により、181日の休業を余儀なくされています。

派遣労働者を雇用しているのは、派遣元の事業者です。しかし、派遣先で働いている間の事故については、派遣法の読替規定により、派遣先も事業者としての責任を負います。

死傷病報告については、派遣先が作成し、労基署に提出し、その写しを派遣元に送付する規定（派遣則42条）となっています（それに基づき派遣元も提出）。同社は、この規定を順守せず、報告の提出を怠っていたものです。

◆実務に役立つ Q & A

事業主に費用徴収？ 社会保険料滞納中ケガ



資金繰りの悪化から社会保険料の納付が遅れたとします。滞納中に傷病手当金の支給対象者が出たときに、費用を徴収されてしまうようなことはあるのでしょうか。労災保険にはそういった仕組みがあったと思いますが…。



健康保険や厚生年金の保険料等の納付が遅れると、延滞金が課せられることがあります（健保法181条）。

まず、保険者から、期限を指定して督促があり、指定期限までに納付できない場合、未納の保険料に本来の納付期限の翌日から3カ月については年利2.5%、その後は年利8.8%（日本年金機構※延滞金の割合は令和3年1月から12月まで）の延滞金が加算された額が徴収されます。指定期限までに納付すれば延滞金は課せられません。

労働保険（労災保険料や雇用保険料）の一般保険料の滞納期間中（督促状の指定期限後に限る）に業務災害や通勤災害が発生し、労災保険給付が行われた場合、保険給付額の40%を上限として、事業主がかかった費用を徴収されることがあります（労災法31条）。

健保の傷病手当金等には、事業主に対する費用徴収の定めはありません。





◆職場でありがちなトラブル事例

失業給付までの「つなぎ」資金を要求 出社日目前に内定取消し

A 社に勤務していた B さんは、ハローワークの紹介により C 社の採用面接を受け、内定通知書を受け取りました。

転職に備え、日数的に余裕をもって A 社を退職したところ、C 社の入社日 1 週間前に、採用取消の通知を受けました。

「行き場を失った」B さんは、雇用保険の基本手当が出るまで 3 カ月分の賃金補償を求めましたが、C 社は 0.8 カ月分を支払うと回答してきました。

金額面で両者の折り合いがつかず、B さんは紛争調停委員会によるあっせんを申請しました。



従業員の言い分

A 社の退職は「自己都合扱い」なので、ハローワークに求職に行っても、基本手当の支給は 3 カ月後（紛争当時の規定）になります。

まさか内定から 1 カ月ちょっとで取消通知を受けるとは想像もせず、再就職の予定も全く立っていません。基本手当が出るまで「つなぎ」の補償（採用内定時の提示金額の 3 カ月分）を要求します。

事業主の言い分

約束した賃金（採用内定時の賃金）の 0.8 カ月分という金額は、A 社を解雇された場合の予告手当の金額をベースに算定したものです。

受入れ予定部門の突然の採算悪化により、採用を断念するほかなくなり、B さんには大変申し訳ないですが、会社の営業状態からいって要求額を支払える状況ではありません。



指導・助言の内容

B さんの 3 カ月分の支払い要求、C 社の 0.8 カ月分という回答、ともに法的な根拠もなく、妥当な金額とも思えない点を指摘し、金額面での歩み寄りを求めました。

自社の非を認める C 社の方で、倍額（お詫び料も含め 1.6 カ月分）という提示がなされたので、それをベースにさらに両者の話し合いを促しました

結果

C 社が B さんに対し、「採用内定時に約束していた賃金額の 2 カ月分を支払う」という内容で和解が成立しました。

◆身近な労働法の解説

— 70 歳までの就業機会確保～高年齢者雇用安定法（2） —

今回は、高年齢者雇用安定法における 70 歳までの就業確保措置について解説します。

65 歳までは「雇用」を確保する措置（義務）ですが、70 歳までは「雇用または就業の機会」を確保する措置（努力義務）という点で異なっています。

1. 改正高年齢者雇用安定法

高年齢者雇用安定法では、65 歳までの雇用確保措置に加え、70 歳までの就業確保措置を定めています。就業確保措置は、令和 3 年 4 月に施行されました。

2. 高年齢者就業確保措置(10 条の 2)

定年を定めている事業主、または継続雇用制度を導入している事業主は、以下（1）～（5）のいずれかの措置を講じることにより、65 歳から 70 歳までの安定した雇用の確保措置（（4）（5）は、過半数労組等の同意を得て、雇用によらない措置＝創業支援等措置）を講ずるよう努めなければなりません。

- （1）定年の引上げ
- （2）65 歳以上継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）を導入
- （3）定年制の廃止
- （4）70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- （5）70 歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

3. 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針(厚労省告示 令 2・10・30 351 号)の一部

（1）65 歳以上継続雇用制度を導入する場合の留意事項

- ① 65 歳以上継続雇用制度を導入する場合において、他の事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、当該他の事業主との間で、当該雇用する高年齢者を当該他の事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ② 他の事業主において継続して雇用する場合であっても、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容および労働条件とすべきことが望ましいこと。
- ③ 他の事業主において、継続雇用されることとなる高年齢者の知識・経験・能力に係るニーズがあり、これらが活用される業務があるかについて十分な協議を行った上で、①の契約を締結する必要があること。
- ④ 心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由または退職事由(年齢に係るものを除く)に該当する場合には、継続雇用しないことができること。

（2）創業支援等措置の場合の留意事項

- ① 前述 2.（5）b.に掲げる事業に係る措置を講じようとするときは、事業主は、社会貢献事業を実施する者との間で、当該者が当該措置の対象となる高年齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要があること。
- ② 過半数労組等に対して、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、創業支援等措置の実施に関する計画（実施計画）に記載する事項について定めるものであることおよび当該措置を選択する理由を十分に説明すること（実施計画に記載する事項について留意点あり）。
- ③ 創業支援等措置により導入した制度に基づいて個々の高年齢者と契約を締結する際には、書面により契約を締結すること（就業条件を記載すること）。この際、実施計画に記載した書面を交付すること。契約を継続しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられること。契約を継続しない場合は、事前に適切な予告を行うことが望ましいこと。

◆助成金情報

高年齢労働者処遇改善促進助成金

60 歳から 64 歳までの高年齢労働者の処遇改善のために、賃金の増額改定を行う事業主が受けられる、令和 3 年度から新設の助成金です。

【支給要件】

支給要件は、次の①～⑤をすべて満たすことです。

- ① 以下の A と B を算出・比較し、A から B への減少率が 95% 以上であること。
 - A 賃金規定等改定の措置に基づき増額された賃金が支払われた日の属する月前 6 カ月間に、事業所において高年齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者（以下、算定対象労働者）が受給した、増額改定前の賃金の額をベースに算定した高年齢雇用継続基本給付金の総額
 - B 賃金規定等を増額改定後、本件助成金の各支給対象期（増額された賃金が支払われた日の属する月から最初の 6 カ月間を支給対象期の第 1 期とし、以後 6 カ月ごとに第 2 期、第 3 期、第 4 期という）において、当該算定対象労働者が受給した増額改定後の賃金の額で算定した高年齢雇用継続基本給付金の総額
- ② 原則として賃金改定予定日の前日までに、「賃金規定等改定計画書」について管轄労働局長の認定を受けること。
- ③ 増額改定前の賃金規定等を 6 カ月以上運用していたこと。
- ④ 就業規則や労働協約で定めるところにより、賃金規定等を増額改定し、増額改定後の賃金規定等を 6 カ月以上運用していること。
- ⑤ 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用していること。

【対象労働者】

- ・「賃金規定等改定計画書」に「算定対象労働者」として記載されている者
- ・支給申請日において、継続して支給対象事業主に雇用されている者
- ・増額改定された賃金規定等を適用されている者

【手続】

「賃金規定等改定計画書」の作成
↓
管轄の労働局への提出・労働局長の認定
↓
賃金の増額改定
↓
改定後賃金の初回支払日の属する月から 6 カ月ごとの各支給対象期の後、所定の期間内に必要書類を添えて管轄労働局に申請（最大 4 回 2 年間まで）

【支給額】

支給要件の項目で示した A、B を基にして計算します。適用した年度により助成率は異なります。

令和 3 年度または令和 4 年度 $(A - B) \times 4/5$ （中小企業以外 2/3）
令和 5 年度または令和 6 年度 $(A - B) \times 2/3$ （中小企業以外 1/2）

※詳細は厚生労働省の HP 等をご参照ください。

◆今月の実務チェックポイント

随時改定について

今回は昇給などで固定的な賃金に変動があった場合の社会保険の手続きについて説明します。

○「被保険者標準報酬月額変更届」とは

支給額や支給率が決まっている賃金を固定的賃金といい、基本給、役職手当、家族手当、住宅手当などがこれにあたります。昇給や降給、賃金体系の変更によって固定的賃金に大幅な変動があった場合は、実際に受ける報酬と標準報酬月額に大きな差が生じることとなります。したがって、実際の報酬にあった標準報酬月額に変更する必要がある、これを「随時改定」といいます。「被保険者標準報酬月額変更届」という書類で手続きを行うことから、実務上は「月変（げっぺん）」と呼ばれています。

○随時改定を行う条件

随時改定を行うには、次の3つの条件をすべて満たさなければなりません。

- ① 昇給や降給あるいは賃金体系の変更により固定的賃金に変動があった
 - ② 変動月以後継続する3カ月とも支払基礎日数が17日（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日）以上ある
 - ③ 変動月以後3カ月間の報酬（時間外勤務手当等の非固定的賃金を含む）の平均額が該当する標準報酬月額と現在の標準報酬月額に2等級以上の差がある
- ①～③のうちのひとつでも満たさなければ、随時改定を行う必要はありません。
- ※支払基礎日数とは、賃金の支払いの基礎となった日数です。

○提出先

提出先は健康保険の保険者によって次のいずれかとなります。

	健康保険の保険者	提出先
①	全国健康保険協会 (協会けんぽ)	日本年金機構の事務センター
②	健康保険組合	日本年金機構の事務センターおよび健康保険組合

※厚生年金基金に加入している事業所は、厚生年金基金にも提出します。

○ 1 等級差でも随時改定を行う場合

標準報酬月額には上限と下限があるため、大幅に報酬が変動しても 2 等級差が出ないことがあります。次のような場合は 1 等級の差でも随時改定が行われることとなりますのでご注意ください。

区分	変動	現在の 標準報酬月額	報酬の 3 カ月平均額	改定後の 標準報酬月額
厚生年金保険	昇給	31 等級 620 千円	665 千円以上	32 等級 650 千円
		1 等級 88 千円 報酬月額 83 千円未満	93 千円以上	2 等級 98 千円
	降給	32 等級 650 千円 報酬月額 665 千円以上	635 千円未満	31 等級 620 千円
		2 等級 98 千円	83 千円未満	1 等級 88 千円
健康保険	昇給	49 等級 1,330 千円	1,415 千円以上	50 等級 1,390 千円
		1 等級 58 千円 報酬月額 53 千円未満	63 千円以上	2 等級 68 千円
	降給	50 等級 1,390 千円 報酬月額 1,415 千円以上	1,355 千円未満	49 等級 1,330 千円
		2 等級 68 千円	53 千円	1 等級 58 千円

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 1 月分の社会保険料の納付
- 1 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 前年分所得税の確定申告（2 月 16 日から 3 月 15 日まで）
- 固定資産税（都市計画税）（第 4 期分）の納付
- 贈与税の申告・納付（2 月 1 日から 3 月 15 日まで）

慣例・行事

- 社内規定の見直し
- 新年度の経費削減策の検討
- 新入社員受入計画作成・入社前研修

