

# 社会保険労務士法人

## OCHI OFFICE 事務所便り

### 2019年1月号

- 最新・行政の動き
- 送検
- 実務チェックポイント
- 職場でありがちなトラブル事例
- 助成金情報

### ◆最新・行政の動き

厚生労働省は、働く意欲のある高齢者を後押しするため、平成 31 年度から「生涯現役支援プロジェクト」（仮称）を開始する方針です。

65 歳以上の高齢者に対しては、全国 8 カ所の大都市圏に「特設シニアしごと窓口」を設け、「動き出し支援」を行います。在職中の高齢者については、セカンドキャリア設計に向けたセミナーを全国で開催する予定です。

フリーランスなど多様な働き方を希望する高齢者には、シルバー人材活用センターを活用して仕事を提供します。

調査によると、65 歳超で希望に反して就労していない割合は男性で 2 割、女性では 5 割に達しています。特に女性を対象に、希望と現実のギャップを埋めるのが狙いです。

#### <連絡先>

#### 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



[OCHIOFFICE](#) 検索

[越智法務行政書士事務所](#) 検索



## ◆ 送検

### 技能実習生に 1000 万円の不払い 返済計画中に倒産手続きも 関労基署

岐阜・関労働基準監督署は、中国人技能実習生 6 人に約 1000 万円の賃金を支払わなかったとして、縫製会社と同社の代表取締役を岐阜地検に書類送検しました。

事件は、実習生が労基署に申告したことにより発覚しました。それ以前にもストライキが発生し、技能実習制度に基づく監理団体が仲裁に入ったこともあったということです。

労基署の臨検の後、同社は分割で支払うという「支払計画書」を策定しましたが、200 万円を支払った後、倒産手続きに入りました。

外国人材の受入れが社会的関心を呼ぶ中での「典型的な賃金不払事件」ですが、実習生 6 人については、賃金支払確保法に基づく「未払い賃金立替払制度」により救済が図られる予定です。

## ◆ 実務チェックポイント

### 退職後（被保険者資格喪失後）の傷病手当金について

退職後に傷病手当金を受給することはできるのでしょうか？

退職日の翌日に健康保険の被保険者資格を喪失しますが、以下の要件を満たせば受給することができます。

1. 退職日（被保険者の資格を喪失した日の前日）までに継続して 1 年以上の被保険者期間があること（健康保険任意継続の期間は除きます）
2. 資格喪失時に傷病手当金を受給しているか、または受給できる条件を満たしていること

#### ポイント

- ▷ 在職中であれば、1 年以上の継続した被保険者期間がなくても傷病手当金は受給できますが、退職後の受給の場合は継続した 1 年間の被保険者期間が必要です。
- ▷ 退職日に出勤などをすると、傷病手当金を受給できる条件を満たさなくなることがあります。退職日に引継ぎや残務整理等の業務とみなされる場合は出勤扱いとなることがあります。
- ▷ 連続した 3 日間の待期期間があり、その翌日（4 日目）が退職日であれば資格喪失日はその翌日ですから資格喪失後の継続給付としての傷病手当金が支給されます。この待期期間については有休でも構いません。

#### いつまで受給できる？

- ▷ 同一の傷病について、支給開始日から最長で 1 年 6 カ月間です。実際に受給した期間ではなく、支給開始日から暦日で 1 年 6 カ月を経過すると受給期間満了になります。

#### 事業主の証明は？

- ▷ 退職日はまだ在職中で被保険者期間ですので、退職日当日までは事業主の証明が必要です。そのため、退職日以前に受給していなかった場合、退職日は在籍中となるため、初回の申請時は事業主の証明が必要です。（退職日が欠勤の証明）2 回目以降は既に退職していることから事業主の証明は不要です。



## ◆職場でありがちなトラブル事例

### 身体障害の事実を申告しなかった 経歴詐称で懲戒解雇に？

Aさんは、コンピュータソフトの営業職としてB社に勤務していました。しかし、入社3カ月後に懲罰委員会の決定という形で懲戒解雇を通告されました。

理由は、Aさんが①内臓疾患で障害者認定を受けていたことを秘匿していたこと、②履歴書に職歴をすべて記載していなかったことです。

一般論として、経歴詐称は懲戒解雇事由になり得ますが、身体上の障害はデリケートな個人情報です。Aさんは、残業の多い職場で仕事をする中、障害を理由として会社に迷惑をかけるようなことはありませんでした。

このため、都道府県労働局長に会社の処分を撤回するよう助言・指導を求めたものです。



#### 従業員の言い分

入社時に提出した健康診断書には、疾患で手術を受けたという事実は記載してありました。会社が障害者であることを問題視し始めた後、主治医に頼んで「仕事に支障がない」旨の診断書も提出しています。

履歴書に記載していない会社があったのは、何度も転職を重ねていると採用に不利だと考えたからです。

「身体に障害があると営業は務まらない」という固定観念に基づき、問答無用の解雇は納得できません。懲戒処分の取消しを要求します。

#### 事業主の言い分

フットワークが必要な営業職採用に際しては、他の職種にも増して「健康」が重要な要素になります。身体的な問題だけではなく、顧客からの信頼が大切なので、経歴を詐称するような性格の人間は、営業として不適格と判断しました。

職歴を記載しなかった点については、「この期間に何か大きなトラブルがあったのではないか」という疑いを抱いていますが、本人が理由を話すのを拒否するので、会社としても温情を与える余地がありません。

就業規則の「重要な経歴を偽り入社した」という懲戒解雇事由に該当するので、今でも会社として落ち度はなかったと考えています。



#### 指導・助言の内容

B社は、身体・性格ともに営業に適さないと主張しますが、他の健常者と同様に支障なく業務を遂行し、取引先とのトラブルもなかったことが判明しています。

経歴詐称により、企業秩序に混乱をもたらした事実もなく、懲戒解雇には合理性が認められないため、処分を撤回するように助言・指導しました。

#### 結果

両者が話し合った結果、Aさんは他の就職先を見つけたため、職場復帰ではなく補償金の支払いという条件で和解に至りました。

## ◆ 助成金情報

### 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

厚生労働省が定めた「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき、介護離職の予防および仕事と介護を両立するための職場環境の整備を行い、また「介護支援プラン」を作成し、このプランに基づいて介護休業の取得・職場復帰・介護のための勤務制度等の利用を円滑に実施できた労働者のいる事業主に助成金を支給するものです。仕事と介護の両立支援の推進を図り、事業主の取組みを促すことで労働者の雇用の安定に資することを目的とし、下表の額が支給されます。

#### 【支給額】

	分類	中小企業	中小企業以外
(1)	介護休業	57万円（72万円）	38万円（48万円）
(2)	介護制度 （勤務制限制度）	28.5万円（36万円）	19万円（24万円）

※（ ）の額は、助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」がその3年度前に比べて6%以上伸びていることなど、各助成金共通の生産性要件を満たした場合に適用。

※介護制度（勤務制限制度）とは、所定外労働の制限、時差出勤、深夜業の制限、短時間勤務制度を指します。

※中小企業とは、原則として次の表のAまたはBいずれかを満たす企業が該当します。

産業分類	A:資本金の額・出資の総額	B:常時雇用する労働者数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主のみなさまへ」をご参照ください。