



社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2021年10月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 実務に役立つQ&A
- 職場でありがちな
トラブル事例

◆最新・行政の動き

「雇用仲介サービス」は、スマートフォンの普及やデータ分析技術の拡大により、その形態を大きく変えつつあります。厚労省は、サービスの適正化や法的位置付けの明確化に取り組む方針です。

同省では、学識経験者による研究会報告書を踏まえ、議論をスタートしました。新形態のサービスは、採用コストを圧縮する効果を持つ一方、トラブルも多発・多様化しています。

ルール作りに当たっては、①正確な情報の流通、②個人情報の保護、③事業内容区分の明確化等を柱とし、優良事業者の認定制度等の整備も検討します。

有益なイノベーションを阻害しないという前提の下、サービス従事者が業務に必要な知識を有しているかチェックするなど規制の強化も課題となります。

<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



OCHI OFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



◆ ニュース

雇調金特例が切り札に 失業率 2.6 ポイント押下げ

厚労省が公表した「労働経済白書」によると、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金が完全失業率抑制に果たした効果は 2.6 ポイント程度だったことが明らかになりました。同白書には、「新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響」という副題が付されています。

分析対象は 2020 年 4～10 月の 7 カ月間です。2020 年 10 月時点における実際の失業率は単月で 3.1%、月平均 2.9%に達していました。

雇用調整助成金の対象労働者が支給を受けなければ全て失業したと想定して試算すると、雇調金の抑制効果は 2.1 ポイント、緊急雇用安定助成金が 0.5 ポイント程度と見込まれます。こうした特例措置がなければ、失業率は 5% を大きく超えていた可能性があります。

一方、新型コロナの影響でテレワークが急速に普及しましたが、白書では、オフィスワークに比べて生産・効率性などでやや劣ると評価しています。

テレワークを中止した企業については、テレワーク中の連絡調整や就業環境に問題があったケースが多く、労務管理上の工夫が必要と指摘しています。

ジョブ型インターンの試行へ 産学 90 団体が協議会設立

大学院生のジョブ型研究インターンシップの普及に向け、先行・試行的取組に参加する 45 社、45 大学が推進協議会を設立しました。

同インターンシップは、大学院生を有期雇用契約で受け入れ、終了後は勤務ぶりを評価し、直接雇用に結び付ける仕組みで、文部科学省が導入を進めています。

対象となる理工農系の博士課程学生にとっては、正規の教育課程として民間企業の業務にタッチする機会を得られます。

今後、日本でもジョブ型雇用（職務内容に応じて必要な経験・スキルを持つ人材を雇用する制度）が拡大すると予想され、将来的には修士課程学生への適用も視野に入れられています。



7 県で目安上回る 地域最賃は 28 円アップ

令和 3 年度の地域最賃に関する地方最低賃金審議会の答申が出揃いました。全国の加重平均は、前年度比 28 円アップの 930 円となりました。

地域別最低賃金は、近年、急ピッチで「底上げ」が進められていましたが、新型コロナの影響により、前年度（令和 2 年度）は 1 円の引上げにとどまっていました。

中央最低賃金審議会は、令和 3 年度の最賃改定について、「昨年度の審議とは前提となる経済状況が異なる」と述べ、令和元年度を上回る水準の引上げが適当としました。

例年、47 都道府県を A～D の 4 ランクに区分し、上げ幅に格差を設けます。しかし、今回は、「地域間格差の縮小」を重視し、全国一律 28 円の引上げという形で目安が示されました。

その後の地方最賃の答申では、7 県が目安を上回る改定（1～4 円）を決定しました。その他の 40 都道府県は目安どおりの 28 円アップです。





◆送検

「転落が原因」と虚偽報告 実は無資格者の重機に接触 久留米労基署

福岡・久留米労基署は、安衛法で定める死傷病報告書の内容を偽ったとして、土木工事会社と同社取締役を書類送検しました。

死傷病報告書では、水路工事中に労働者が溝に転落し、負傷したと報告していました。ところが、被災者は調査の際に、別の労働者が運転するドラグ・ショベルにぶつかったと証言しました。

同労基署が調査を進めたところ、ドラグ・ショベルを運転していた労働者が車両系建設機械の運転資格を有していなかったことが判明しました。

虚偽報告は、無資格運転の隠ぺいが目的とみられます。安衛法 61 条（就業制限）違反も、送検の理由として挙げられています。

◆実務に役立つ Q & A

一時金受給できるか 喪失後半年過ぎて出産



妊娠 4 カ月目の従業員が退職します。健保の資格喪失後、半年以内に出産すれば出産育児一時金が支給されますが、予定日がギリギリで、仮に出産日が半年を過ぎるとどうなりますか。



健保法 106 条では、被保険者資格を喪失した後も、①資格喪失前に 1 年以上被保険者期間があり、②資格喪失日後 6 月以内に出産したときは、被保険者として受けられるはずだった出産育児一時金を支給するとしています。

①の期間算定に際しては、任意継続被保険者の期間は含めません。また、資格を喪失した本人が対象なので、家族など被扶養者が出産しても支給されません。

資格喪失後 6 月と要件を定めているため、実際の出産日が予定日より遅れて超過した際には受給できません。

ただし、退職後、夫が健保の被保険者で、その被扶養者となっている場合には、家族出産育児一時金が支給されます。国保の被保険者となったケースでも、出産育児一時金は相対的必要給付とされていることから、条例等に基づき、支給される可能性があります。





◆職場でありがちなトラブル事例

取引先を失ったと解雇 セクハラへの対処求めただけ

警備会社 A 社で雇用された B さんは、C 社に派遣され、働いていました。3 カ月ほど経過したある日、懇親会に出席した際、酔っぱらった C 社の社員に抱き着かれるという事件が起きました。

C 社の人事担当者に相談した結果、「行為者の処分を条件に、事件を口外しない」旨の念書を交わし、問題は決着したかに思えました。

ところが、その後、A 社から期間途中の解雇を言い渡されました。後から聞いた話では、A 社は C 社との取引を打ち切られたということです。

B さんは被害者であるのに、首を切られるのは納得がいけないので、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

セクハラの件については、こちらで蒸し返すつもりはなく、できるだけ「穏便」に済ませたつもりでした。雇用元・派遣先から感謝されるなら分かりませんが、最後に待っていたのが、まさか「解雇」とは・・・。

ほかに思い当たる理由はなく、セクハラ之苦情が引き金としか考えられません。不当な処分なので、復職を要求します。

事業主の言い分

既に C 社との間で念書を交わし、セクハラ問題は解決したと理解しています。解雇処分としたのは、C 社が当社との契約を終結し、新たな派遣先がないためです。

有力な取引先を失ったのは B さんの言動にも原因があるので、新たな話し合いに応じる余地はありません。



指導・助言の内容

セクハラ被害者として派遣元・先に対処を求めただけであり、取引先の契約解消のキッカケになったとしても、解雇の合理的な理由にならない旨を会社側に説明しました。

そのうえで、両者に話し合いを促し、B さんが復職の意思を失ったのであれば、金銭的な解決を図るように助言しました。

結果

A 社が解雇予告手当・慰謝料・治療費（急性神経性胃炎）を合わせ、45 万円を支払うことで、和解が成立しました。

