

# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2021年11月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 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

厚労省は、令和4年度にカスタマーハラスメント（労働者が顧客から受ける迷惑行為）対策に注力する方針です。

令和4年4月からは、労働施策総合推進法によるパワハラ防止措置が中小事業にも義務付けられます。カスハラ対策は直接の義務内容ではありませんが、パワハラ指針では「適切な配慮が望ましい」としています。

同省では、「企業向けマニュアル」（現在、消費者庁・警察庁などの関係省庁と連携し、作成中）を用い、全国レベルで企業担当者向け研修を実施します。

同時に、就活ハラ（就職活動中の学生に対するセクハラ等）についても、対策事例集を作成するなど、企業の意識喚起を図る活動を展開します。

### <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



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

## ◆ ニュース

### 公取委が「最賃引上げ対応」 中小相手の取引公正化へ

今年10月の地域別最低賃金引上げは、過去最高の28円の上げ幅となりました。公正取引委員会は、中小企業に不当なしわ寄せが及ばないように、「中小事業者等取引公正化推進アクションプラン」をまとめました。

関係省庁連絡会議のワーキンググループが、今年8月に「9月を『価格交渉促進月間』とする」決定を行いました。アクションプランはその取組みの一環です。

最賃引上げに伴う「買ったたき」、「下請代金の減額」、「支払遅延」等を防止するため、下請法の執行強化や相談対応の整備等を図ります。

全国9カ所に相談窓口を設置するほか、オンラインによる相談会も実施します。「下請事業者が、最賃引上げ対応のため単価アップを求めた際、親事業者が一方的に単価を据え置くのは、『買ったたき』に該当」等のQ&Aも作成し、周知を図ります。

### 「オンライン自主応募」も可能に ハローワークインターネット

令和3年9月から、ハローワーク利用者（求人・求職者）に対するインターネット機能が拡充されています。

「オンライン自主応募」は、求職者がハローワークを介さずに求人者マイページ（サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページ）を通して直接応募できる仕組みです。事業者はマイページで「自主応募を受け付ける」という設定を選択しておきます。



「自主応募」は職業紹介に該当せず、事業者はマイページのメッセージ機能を使い、速やかに応募者と面接日時等を決めます。ただし、この方式による採用は特定求職者雇用開発助成金等の対象にならない点は注意を要します。

求人者マイページを通して、オンラインで職業紹介を受けることも可能です（オンラインハローワーク紹介）。ハローワーク職員が求人・求職者の適合性を判断して紹介を行います。オンライン上で手続きが完了するので、採用業務の効率化が期待できます。

### 未払残業 400万円支払え コロナ解雇後に争い

健康美容メーカー勤務の従業員が、新型コロナの影響で解雇された後に未払い残業代の支払いなどを求めた事件で、東京地方裁判所はメーカー側に400万円の支払いを命じました。

病気で9日間休んだ後に出勤したところ、会社から「コロナによる事業縮小」を理由とする解雇通知書を交付されました。

同社店舗では、「営業開始時刻の45分前には朝礼があり、遅刻者は店舗に連絡を入れる」とされていた点等を考慮し、裁判所は「少なくとも出社を黙示には指示・命令していた」と指摘し、2年間の未払い残業代の請求を認めました。

さらに解雇予告手当も支払われておらず、割増賃金と予告手当の不払いに正当な理由もないとして、労基法114条で定める付加金を合わせ、約400万円の支払いを命じたものです。

## 雇保「二事業」の資金底つく 雇調金等支出が急増

厚生労働省の公表では、雇用保険制度の収支状況が急激に悪化しています。失業給付関係の積立金残額が大きく減少したほか、雇用保険二事業の資金残高はゼロとなっています。

失業給付関係積立金は、その名のとおり、離職時の基本手当等の原資となるもので、労使折半の保険料が主財源です。

令和元年には4兆4871億円あったのが、3年度（予算）には4039億円まで減少する見通しです。

雇用保険二事業は助成金の原資となるもので、保険料はすべて事業主負担です。雇用調整助成金をはじめとする支出増により、資金残高ゼロと底をついています。

一般会計や失業給付関係積立金残高から借り入れをして、増大する支出をまかなっている状況です。

## ◆実務に役立つQ & A

### 請求に際し留意点は 繰下げ受給の手続き



来年4月から、年金の繰下げ受給の上限が75歳に延びます。そこで、退職者から、年金の繰下げ受給について確認したいと相談を受けました。どのような手続きが必要になるのでしょうか。

老齢基礎年金および厚年法の本則に基づく老齢厚生年金は65歳から支給が始まりますが、その時点で請求せずに、繰り下げて申出できます（厚年法44条の3、国年法28条）。令和4年4月からは支給開始年齢は66歳～75歳（現在は70歳）の範囲で選択できます。



1カ月につき年金の支給額が0.7%増額され、75歳に達する月まで10年間請求しなければ、0.7%に10年間の月数である120を乗じて84%増額されます。基礎年金と厚生年金の支給開始時期を別々に選べるので、比較的利便性もあります。

65歳に達する直前に「年金請求書」というハガキが受給権者に届きます（特別支給の老齢厚生年金受給者の場合）。基礎年金・厚生年金どちらか1つでも65歳から受給したい場合には返送して請求書を提出します。

年金を増額させたい場合は、特別な申出は不要で、ハガキを返送しなければ繰下げを選択したことになります。



## ◆ 職場でありがちなトラブル事例

### 派遣先上司に耐えられない 「無策」の派遣元に賠償請求

Aさんは人材ビジネス会社 B 社に雇用され、大学図書館に派遣されていました。仕事は受入れ目録の作成業務でしたが、派遣先の指揮命令者の態度が高圧的です。

些細なことで怒鳴ったり、暴言を吐いたりし、とても耐えられない状況です。Aさんは、派遣元の B 社に対し、職場環境の改善を訴え、それが難しいなら派遣先を変更してほしいと申し入れました。

しかし、会社から何のアクションもなく、派遣先の指揮命令者の態度に変化はありません。派遣先変更の件も、なしのつぶてです。

Aさんはやむなく退職を決断するとともに、残りの雇用期間に対する補償を求めて、都道府県労働局の紛争調整委員会にあっせんの申出をしました。



#### 従業員の言い分

人材ビジネス会社は、人材を他者に送り出すことで利益を得ているのですから、勤務先が他社であっても、その職場環境に責任をもってしかるべきだと思います。

それなのに、派遣社員がパワハラまがいの対応を受けていても、何ら対応を採ろうとしてくれません。1年契約の残りが4カ月あるので、その期間の補償を要求します。

#### 事業主の言い分

Aさんの苦しい心情も理解できますが、職場環境の改善、新しい派遣先の開拓、いずれも相応の期間を要します。そうした事情を考慮せず、「直ちに結果を示せ」と迫られても、困惑するばかりです。

当方としては、できる限りの努力はしたつもりです。後は、紛争調整委員会の場で、公正な解決方法を探りたいと考えています。



#### あっせんの内容

Aさんに対し、「すぐに次の仕事が見つかる保証はないのだから、期限を切って、現在の派遣先で働くのが得策ではないか」とアドバイスしました。

しかし、今の仕事は続けられない、既に B 社で就労する気持ちも失ったという回答だったので、労基法の解雇予告手当の額も踏まえ、金銭解決する方向で話し合いを促しました。

#### 結果

B 社が A さんに対し解決金として 30 万円を支払うことで両者が合意し、和解文書を作成しました。