

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2021年12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

令和4年1月からは、高齢者を対象として「雇用保険マルチジョブホルダー制度」がスタートします。厚労省は、同制度の円滑な施行に向け、Q&A等を整備し、事業主・高齢者への周知を図っています。

副業・兼業の促進は政府の政策課題の一つですが、今回施行の新制度は、継続雇用期間等を終了した後の65歳以上高齢者を対象に「試行的」に導入するものです。

通常の雇用保険被保険者と異なり、同制度は加入要件（2事業所合計の週所定労働時間20時間以上など）を満たす高齢者の申出（選択）を前提とします。

手続きの主体は高齢者本人ですが、本業・副業それぞれの事業所は、資格取得等の手続きの際、証明する義務を負い、賃金支払い額に応じた保険料を負担する必要があります。

<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

割増賃金の計算で要望 算定基礎から在勤手当除外を

経団連は、2021年度規制改革要望のなかで、割増賃金の算定基礎賃金から在宅勤務手当を除外できるように法整備することを提言しました。

新型コロナの蔓延を契機としてテレワークが急増しましたが、仕事と家庭の両立という観点から、「新しい働き方」として同制度の定着が望まれます。

現行の労基法では、割増賃金を計算する際、算定基礎から除外できる賃金項目は、家族手当・通勤手当等の7項目に限定されています。

しかし、テレワークの導入に際しては、在宅勤務に必要な備品の購入や、通信・交通費等の補填のために、在宅勤務手当等を整備するのが通例です。

これは「家族手当などと同様に、個人的な事情に基づいて支払われる」ものであるため、支給日数に応じた定額支給等の場合には、その趣旨からいって算定基礎から除外するのが適切という見解を示しました。

7カ月で7000人超が雇用シェア 産業雇用安定助成金の利用状況

令和3年2月に、新型コロナ対策として産業雇用安定助成金が創設されました。厚労省の公表によると、その後の7カ月（9月末時点）で、利用対象者数が7382人に達しました。

同助成金は、在籍出向により雇用維持を図る事業主が対象で、出向元・出向先の双方の事業主に対し、賃金等のほか、出向運営費についても助成を行います。

利用対象者の内訳をみると、中小企業から中小企業への出向が最多の2632人で、大企業・中小間だけでなく、中小同士の人材のやりとりが活発な実態がうかがえます。

出向元の約8割は雇用調整助成金も受給中で、厚労省では休業と在籍型出向（雇用シェア）を併用する形で雇用の維持が図られていると分析しています。出向元・先ともに、同助成金について7割以上が「評価できる」と回答しています。

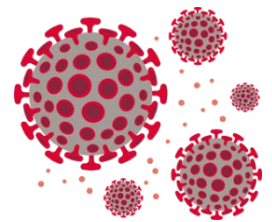
中小のデジタル化へトライアル事業 商議所が診断ツール活用

長野商工会議所連合会は、デジタル技術を活用して経営革新を図りたいという中小企業を支援するため、トライアル事業を開始しました。

中小・零細企業では、デジタル化を進めようにも、専門知識を持つ人材が乏しい点が悩みのタネです。トライアル事業では、約100項目の質問により企業ごとの課題を洗い出す自己診断ツールの活用により、業務改善に向けた解決策の発見をサポートします。

ツールはスマホ等から利用できるほか、相談会等も開催し、診断を受ける機会の提供に努めます。診断後は、中小企業の希望に応じ、無料で専門家の助言も受けられます。

同事業には、県下の18の商工会議所のほか、協力団体として同県ITコーディネータ協議会やプロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会等も参加し、IT系の有資格者やフリーランス人材を紹介するとしています。



◆ 送検

作業内容変更時の安全教育怠る 技能実習生が死亡 小諸労基署

長野・小諸労基署は、技能実習生に必要な安全教育を行わなかったとして、農業を営む個人事業主を長野地検佐久支部に書類送検しました。

安全衛生教育の実施を定める安衛法 59 条（および安衛則 35 条）は、雇入れ時のほか、作業内容を変更したときにも適用があります。本事件は、「変更時」の義務違反を問題としたものです。

技能実習生は運転免許を保持していて、他の実習生の送り迎えのため、新たに「自動車の運転」業務も担当することになりました。

しかし、事業主は、「外国人労働者の雇用管理指針」等に従わず、母国語や視聴覚教材を用いるなどして十分な安全教育を実施していなかったことが、死亡事故につながりました。

◆ 実務に役立つ Q & A

賃金合算どうなる 病気で副業先を退職

Q

副業・兼業する場合の労災補償では、病気で一方の会社をすでに退職している場合、複数事業場の賃金を合算するというメリットは受けられないのでしょうか。

A

労災法 8 条 3 項では、①複数事業労働者の業務上の事由、②複数事業労働者の 2 以上の事業の業務を要因とする事由または③通勤による負傷等における保険給付の給付基礎日額は、事業ごとに合算とあります。



複数事業労働者とは、事業主が同一人でない 2 以上の事業に使用される労働者（法 1 条）ですが、保険給付の対象には、複数事業労働者に「類する者」（法 7 条 1 項 2 号）も含まれます。

これは負傷等の原因または要因となる事由が生じた時点で 2 以上の事業に同時に使用されていた労働者（労災則 5 条）をいい、算定事由発生日に 2 以上の事業に使用されていない者（令 2・8・21 基発 0821 第 2 号）が該当します。

厚労省のパンフでは、傷病等の原因または要因となる事由が生じた時期に複数就業していれば、既にいずれかの事業を退職していても、賃金合算の対象になるとしています。

◆ 職場でありがちなトラブル事例

賞与の支払いを惜しむ!? 身に覚えのない理由で解雇

病院の受付業務を担当していた A さんは、院長より、突然、解雇を申し渡されました。理由は、「遅刻が多い」「患者への誠意がない」「協調性がない」「職場異動を拒否した」の4点ですが、いずれも身に覚えのないことです。

解雇の申し渡しが10月20日、解雇日が1カ月後の11月20日で、賞与支給日の直前です。明らかに「賞与を支払いたくない」ので、人員調整をしたとしか思えません。

院長に対して「賞与はどうなるんですか」と尋ねましたが、「考えてみる」と言を濁すだけで、結局、支払われないまま解雇となりました。あまりに身勝手な対応に腹を立てた A さんは、和解金40万円（賞与2カ月分）の支払いを求め、あっせんの申請をしました。



従業員の言い分

解雇予告を受けるまでの2年間、院長からは一度も注意を受けたことはありません。今年7月には普通に賞与が支払われていたのに、突然、勤務評価が下がるのは、あまりに不自然です。

今さら復職を争う気持ちはないですが、賞与の支払いを惜しみ、事実無根の解雇理由をでっち上げた病院側の行為を許す気持ちになれません。

院長の言い分

個々の職員の勤務評価は、院長である自分が行っていますが、明確な指標等は設けていません。しかし、Aさんの勤務態度は、本来なら懲戒解雇に値するほどのものです。

仮に病院側に賞与の支払義務があるとしても、評価は最低ランクで支払うべき金額そのものがゼロというべきです。賞与分の和解金支払いという要求はとてものめません。



指導・助言の内容

病院側に対し、「本件は懲戒解雇でなく、貴社の規定によれば賞与債権は発生している」「勤務評価ゼロはあり得ない」等の点を指摘し、再考を促しました。

その後、あっせん委員から労使双方に対し、和解金に関する譲歩を促したところ、双方ともに歩み寄りの姿勢を示しました。

結果

「病院がAさんに対し所定期日までに15万円を支払う」という内容で、合意文書が作成されました。