

社会保険労務士法人

OCHI OFFICE 事務所便り

2021年1月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 職場でありがちな
トラブル事例



◆最新・行政の動き

新型コロナウイルス感染の慢性化を受け、新卒採用の抑制傾向が強まっています。第1の就職氷河期世代（バブル経済崩壊後）に対し、厚労省は活躍支援プランを講じ、正社員化の促進等を図っていますが、「第2の就職氷河期」到来の危険が現実化しています。

来春に卒業する大学生の就職内定率（10月末現在）は69.8%で、前年同期比で7.0ポイント減と厳しい状況となっています。

このため、厚労省と文部科学省、経済産業省などが一体となって、新卒者の就職支援策の強化を図ります。各地域の経済産業局でも、中小企業と多様人材の合同マッチング機会を設ける方針です。

経団連、日商をはじめとする経済団体に対して要請文を交付し、各団体の会長等も新卒者の採用維持・促進に向けた協力の意向を表明しています。

<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

リスク管理でプログラム 管理者の能力向上を援助

厚生労働省は、管理者向けの「職場リスクマネジメント力向上プログラム」を公開しました。

セクハラ・パワハラ・情報漏えいなど企業ガバナンスの在り方を問われる不祥事が多発する中、企業サイドでは「職場リスクのみえる化」「管理職の危機管理能力向上」等を目指す取組が進められていますが、そうした企業ニーズに応えるのが目的です。

リスクマネジメントの具体的手順としては、まず基本方針を作成した後、社内の業務ごとにリスクを洗い出します。次に、「発生可能性」「影響度」「管理の脆弱性」の3項目により評価し、取組の優先順位を定めます。

それに基づき、実施計画を作成するとともに、定期的に成果目標の達成度合いを管理し、さらなる対策向上に努めます。

詳細については、厚労省のHPから、セミナー動画や関連資料を無料でダウンロードし、利用できます。

試用期間延長が原因 看護師自殺で遺族勝訴

入職して間もなくの看護師（34歳）の自殺で労災認定を求めた裁判で、札幌地方裁判所は、業務起因性を認める判決を下しました。

病院側は、能力不足を理由に試用期間を1カ月延長しましたが、看護師はその前後に適応障害・うつ病を発症し、試用期間終了直前に自殺していました。

遺族は労災請求をしましたが、労基署は不支給と決定、労災保険審査官・労働保険審査会でも判断が覆らなかったため、遺族が裁判を提起したものです。

看護師には「吃音（きつおん）」障害があり、患者からクレームが寄せられることもありました。「報連相」も苦手で、他の新人より指導を受ける回数が多く、緊張のため採血・注射がうまくできないこともあったという事です。

裁判所は試用期間の延長について、労災認定基準に定める「達成困難なノルマが課された」「非正規社員である自分の契約満了が迫った」に該当すると評価しました。

そのうえで、看護師は延長後に解雇される可能性を意識し、大きな不安を抱いていたと指摘し、業務内容は精神障害を発症させる強度だったと判示しています。

2%の「底上げ」目標を維持 連合が賃上げ要求方針

令和3年春季の賃上げ交渉は、感染症対策と経済の自立的成長の両立という困難な課題達成に向け、労使が知恵を出し合い、妥結点を見出す必要があります。

連合は、来春の交渉でも「底上げ」「格差是正」「底支え」を基本的な考え方とします。底上げに関しては、「賃金カーブの維持相当分＝2%の確保を前提とし、そのうえで2%程度の賃上げ」（6年連続の要求）を求める方針です。

企業間格差の是正に向けた目標としては、35歳（勤続17年相当）28.7万円、最低到達水準25.8万円等の数字を示しました（前年要求水準を維持）。「底支え」では、企業内最低賃金1100円以上の協定締結を目指します。

神津里季生会長は、会見で「雇用と賃上げは二者択一でないということを、社会全体がしっかりと認識していく必要がある」と強調しました。

令和3年度から10%超へ 健保組合の財政悪化

健康保険組合連合会は、単年度の収入・支出が釣り合う「均衡保険料率」が、令和3年度に10%を超える見通しと発表しました。

経済悪化（リーマン・ショックを超えない規模と想定）による保険料収入の減少を見込み、今後3年間の収支を試算したものです。

令和2年度の均衡保険料率は9.7%ですが、同3年度は10.2%、同4年度は10.5%になると予測しました。健保組合の財政は悪化が続いていて、平成31年度（令和元年度）の決算見込みでは、赤字組合の割合が3分の1を超える状況です。

保険料率が協会けんぽ平均の10%を超えると、健保組合を運営する意義が薄れ、解散を検討する組合が増加することも予想されます。移行先となる協会けんぽの財政状況が、間接的に影響を受けるという懸念もあります。

雇調金の特例再延長へ 経済団体等の要請受け

雇用調整助成金の特例措置は令和2年12月31日が期限ですが、政府は年明け以降の2月末まで継続する方針です。

現在、新型コロナ特例により、助成率の拡充や上限引上げ等の緊急措置が講じられています。中小企業で、解雇等を行わず雇用を維持した場合、日額1万5000円を上限に全額助成が行われています。

令和3年1月から段階的に縮小する方針でしたが、11月に入って感染者数が過去最多を更新するなか、現行水準の助成措置を維持すべきとしています。

経団連も、経済の先行き不透明で雇用情勢も予断を許さないため、特例延長を要請していました。雇調金の支給実績は10月末時点で2兆円を超えています。

◆ 送検

休日を1カ月付与せず 年末年始の繁忙理由に 茨木署

大阪・茨木労基署は、違法な時間外・休日労働を行かせたとして、運送会社と同社代表取締役・物流センター所長を大阪地検に書類送検しました。

同社・物流センターでは、年末年始（12月から翌年1月にかけて）の繁忙期に、荷役作業に従事していた正社員5人が違法な長時間労働に従事させられました。

時間外労働は最長で148時間にのぼり、1カ月にわたり1日も休日を取得できなかった従業員もいました。時間外・休日労働（36）協定では、月45時間、4週で2日の休日労働等を上限として定めていました。

同労基署は、「時間外・休日労働の割増賃金は全額支払われていたが、忙しさを理由に協定順守を徹底していなかったようだ」と話しています。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

ミス常習犯を契約社員に 正社員から降格

金融会社で正社員として働くAさんは、仕事熱心ではあるものの、うっかりミスの常習犯。入社して3年がたっても、顧客からのクレームが頻発していました。

やる気が空回りし、疲労の蓄積から、欠勤する日も増えていました。会社としては、業務量が減少していることもあり、本人に対し、退職を勧告しました。

しかし、合意を得られないため、会社は契約社員への降格を通告しました。当然、賃金も減少します。

Aさんは、一方的な降格は納得できないとして、あっせんの申請を行いました。



従業員の言い分

仕事面での能力不足は自分でも痛感しているところですが、自活のために、労働条件の引下げを受入れるのは難しいのが実情です。

できれば正社員への復職を望みますが、雇用の確保が約束されるのであれば、補償金の額については、それほど多くは望みません。

事業主の言い分

就業規則には「勤務成績に応じて降格もあり得る」旨規定していますが、本人の体力的な問題も考慮し、「労働時間も減り、ムリなく働ける契約社員への変更」を決定したものです。

正社員にこだわるのであれば、退職という方向で考えるほかありません。しかし、勤務態度は評価しているので、補償金の要求には応じてよいと考えています。



あっせんの内容

正社員復職については、合意の見込みがないため、雇用の継続という線で、落としどころを探りました。

Aさんの側から「15万円程度の補償金であれば」という妥協案が示されたので、会社側の意向を確認し、和解手続きを進めました。

結果

Aさんの「契約社員」としての地位を確認し、解決金として会社側が15万円を支払うという合意文書が交わされました。