

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2021年3月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 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

厚生労働省は、2022年度、労働基準監督指導体制や新型コロナウイルス対策の強化に向け、全体で1000人規模の新規増員を図ります。

都道府県労働局およびハローワークでは、再就職・人材確保支援などのために302人増、労働基準監督官による監督指導体制の強化のために120人増を予定しています。

新型コロナウイルス関連では、本省関係部局（66人増）、検疫所（177人増）、国立感染研究所（361人増）等の増員を行い、危機管理体制の整備を進めます。

これにより、2022年度末の定員数は合計3万2404人で、合理化による減員を差し引くと、純増は582人となります。なお、雇用調整助成金などの支給対応のため、2年度にわたり、別途1010人の臨時増員も行っています。

<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

賃上げ率は2%を割り込むと予想 コロナショックが影響

日本の実質 GDP は 2020 年度通期でマイナス成長となる見込みで、景況感は若干改善しているものの、景気回復には時間を要する状況です。労働側は昨年同様の賃上げ目標を掲げていますが、賃金コンサルタントの予想では賃上げ率は2%を割り込みそうです。

プライムコンサルタントの菊谷寛之代表は、「景気低迷で消費者物価は8月以降マイナス基調で推移し、有効求人倍率も1.04倍まで低下した。昨年退陣した安倍政権はデフレ脱却を呼びかけた結果、2014年から7年間、2%台の賃上げ率が続いてきたが、新政権の動きは鈍い。2022年のベアは400円前後で、定昇分もやや圧縮される可能性を考えると、賃上げ率は1.8%前後」と観測します。

賃金システム研究所の赤津雅彦代表は、「直近の昨年末賞与は、飲食・生活関連サービス業界で支給停止等も行われた。最低賃金の上昇が一服したことも、賃上げにはマイナスに働く。日本全体で、本気になって知恵を出し合い、『労働価値創造型』賃金等への移行を断行しない限り、賃上げ率が1.7%に届かない可能性もある」と厳しい見方を示しました。

新型コロナで事業継続計画モデル 選択式で作成容易に

愛知県は、新型コロナウイルスに対応したBCP（事業継続計画）作成を支援するため、「あいちBCPモデル」を公表しました。

BCPとは、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続を可能とするために、平常時・緊急時における対応策、手段などを取り決めておく計画のことです。

公開されたモデルは、チェック方式や選択式を用いることで、中小・零細企業でも容易に作成できる形式とし、無料ダウンロード可能としています。

具体的な感染対策の例としては、オフィスや製造現場、販売店舗など職場別のチェックリストを示し、参考資料として備蓄品リストも掲載しています。

◆ 監督指導動向

届出様式の押印廃止 労使協定の留意事項示す 厚労省

政府は行政手続きに際し、押印を廃止する手続きを進めていますが、厚労省でも、労基、労働保険（労災・雇保・徴収）、社会保険（健保・厚年）、派遣法等の手続きに関し、規定の整備を行いました。

労基関連では、使用者のほか、過半数労組（過半数代表者）の押印を要する様式が多々あります。このため、厚労省では、新たな様式の留意事項を示した通達を発しました（令2・12・22基発1222第4号）。

従来、過半数代表者の押印欄があった届出様式には、協定当事者の適格性に関するチェックボックスを設けました。チェックの有無も形式上の要件となります。

就業規則を作成・変更する際の意見書も、氏名の記載で足りません。電子申請の際も、電子署名・電子証明書の添付不要で、入力フォーマットに氏名を記載する形となります。



◆送検

「かとく」が飲食業摘発 5店舗で違法、最長110時間 大阪労働局

大阪労働局の過重労働撲滅特別対策班（かとく）は、5店舗で違法な長時間労働を行かせたとして、飲食店経営会社と店舗責任者を大阪地検に書類送検しました。

「かとく」は平成27年に東京・大阪に設置され、大阪・かとくによる送検は今回で5件目となります。大阪労働局は、「1店舗だけでなく、複数店舗にまたがり対策を行っていた実態を重くみて、『かとく』による捜査を行った」と話しています。

同社では、アルバイトを含む12人の労働者に対し、36協定の限度を超える違法な時間外労働に従事させ、最長の人で月110時間に達していました。

時間外労働に対する割増賃金は適切に計算し、支払われていましたが、36協定の特別条項でも上限は月75時間と定められていました。

◆実務に役立つQ & A

60歳から国民年金？ 再雇用で資格を喪失



再雇用者で、勤務時間が大幅に短縮する者は、厚生年金の資格を喪失させます。被保険者期間が10年未満なら、60歳以上も国民年金に加入できるのでしょうか。また、負担軽減策はありますか。



老齢基礎年金は、原則として、10年の資格期間（保険料納付済期間、保険料免除期間、合算対象期間）を満たした人に、65歳以後支給されます。

国民年金は、原則20歳以上60歳未満の者が加入しますが、60歳以上65歳未満の者も、任意加入することができます（国民年金法附則5条）。すでに受給資格要件を満たしていても、被保険者期間が480月未満なら、年金を増やすために加入できます（前条6項）。

令和3年度の国民年金保険料は、月額1万6610円で前年比70円増となりました。年間では約20万円になります。

被保険者は、将来の保険料を前納することができます（国年法93条）。期間は半年、1年、2年の3パターンから選択可能で、現金払いか口座振替などで割引率が異なります。最も得なのは、「2年間の口座振替」で、1万5850円の割引です。



◆職場でありがちなトラブル事例

製造ミス一回で懲戒解雇 それ以前から「いじめ」続く

メーカーの製造ラインで期間契約社員として働いていたAさんは、室長のいじめ・嫌がらせを受け、うつ病状態で仕事を続けていました。

体調がすぐれない中、作業中の不注意で製品を破損させてしまいましたが、会社は最初に始末書の提出を求め、その後、懲戒解雇を申し渡しました。

処分の厳しさに驚いたAさんは、都道府県労働局長のあっせん申請を行いました。すると、会社は一転して「懲戒解雇を普通解雇に改める」と言い出しました。

あっせんの場では、Aさんが会社への不信から復職の意思がない旨表明したため、補償金の額が焦点となりました。



従業員の言い分

商品を破損したことは申し訳ないですが、他の同僚がミスした際は口頭注意で済んでいます。室長のいじめは入社後3年目くらいから始まっていて、今度の事件は「私を会社から追い出す」口実に過ぎません。

現在もうつ病で通院を続け、薬を手放せない状況です。就職活動もままならないため、生活保障も含めて130万円の補償金支払いを求めます。

事業主の言い分

Aさんは入社当初から勤務態度に問題があり、会社として厳しい指導を行いましたが、うつ病を発症するほどの行き過ぎがあったとは思えません。

懲戒処分としたことにより失業給付の給付制限期間が長くなった点は、会社の落ち度として認めます。しかし、既に解雇予告手当（20万円）は支払っており、これ以上の金銭的要求は呑めないところです。



あっせんの内容

会社側に対し、本人更生のために十分な努力も尽くさないまま、いきなり懲戒解雇処分に付すのは、他の労働者とのバランスも欠き、不当である点を指摘しました。

そのうえで、Aさんがうつ病で就職活動が十分にできない状況を考慮し、解雇予告手当に加え、解決金の積み増しを考慮するよう求めました。

結果

会社が解決金70万円を支払い、Aさんが職務上知り得た秘密を口外しないという条件で、合意文書の作成が行われました。