

社会保険労務士法人

OCHI OFFICE 事務所便り

2021年4月号



■最新・行政の動き

■ニュース

■監督指導動向

■職場でありがちな
トラブル事例

◆最新・行政の動き

今通常国会に、健保法の改正案、育介法の改正案が上程されました。人事労務関連では、この2つが令和3年度改正の目玉となります。

健保法については、改正の目的として「全世代の安心のための給付と負担の見直し」「子ども・子育て支援の拡充」等が挙げられています。育児休業中の保険料免除要件の見直し（男性の短期取得を想定した改正）、傷病手当金の支給要件期間の改正（休業期間の計算を「通算ルール」に変更）、任意継続被保険者の「任意脱退制」の導入等が柱です。

育介法の改正は、男性の育児休業取得促進を目指すものです。男性をターゲットとした「出生時育児休業（出生後8週以内に4週付与）」の創設、通常の育児休業（男女共通）の分割可能化、育児休業取得意向の個別確認の義務化等を内容とします。

<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

「カスハラ」でマニュアル作成へ 省庁連携し対応策示す

厚労省は、「顧客からの著しい迷惑行為」に関する防止対策の推進に向け、関係省庁横断的な連携会議をスタートさせました。

対象となるのは、カスタマーハラスメントやクレイマーハラスメント（顧客・消費者・取引先からの悪質なクレームや不当な要求）です。

連携会議には、厚労省のほか、経済産業省、国土交通省、農林水産省に加え、オブザーバーとして法務省、警察庁も参加します。

仕事上で接する顧客等には、会社の就業規則の適用がないため、効果的な対策を取るのには困難です。一方で、企業は労働契約締結に伴い、安全配慮義務が生じ、外部からの迷惑行為についても、労働者の心身の健康確保が求められます。

会議では、職場のパワーハラスメントとの相違点を踏まえた実態調査を踏まえ、令和3年度中にマニュアルをまとめる方針です。



部下の過労死で重過失 取締役の賠償命令

従業員の遺族が脳出血による死亡は長時間労働が原因と訴えた事案で、東京高等裁判所は会社と取締役に2355万円の賠償金支払いを命じました。

営業技術係長だった従業員は、自宅トイレ内で倒れ、搬送先の病院で死亡しました。発症1カ月前の時間外労働は85時間、2カ月前は月111時間など、残業が続く中での脳疾患死です。

争点は、会社の安全配慮義務違反のほか、取締役の賠償責任です。会社法429条1項では、「役員は、重過失によって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う」と定めています。

判決によると、「直属の取締役は、過労死の危険性を容易に認識できたにもかかわらず、『他の従業員に代わってもらうよう声がけする』等のほか、業務量を減らす実効性ある措置を講じていなかった」と述べ、重過失があったと認定しました。

一方、本社常駐の社長・会長については、遠隔地にある支社の増員検討等には一定の時間が必要であったとし、賠償責任を否定しました。

全国どこでも「居住地不問」 テレワーク化で可能に

転職サービス業のパーソルキャリア(株)は、令和3年4月から、居住地を問わない「フルリモートワーク制度」を順次導入します。

所属長への申請・許可を得て、「原則出社なし」の働き方に移行しますが、その後は住む場所を問いません。

介護のため帰郷したり、配偶者の転勤で引っ越ししたりしても、当初の所属・業務に変わりありません。ただし、全国に30ある拠点のいずれかに片道2時間程度で出社できることが条件となります。

従来は東京勤務が前提だったエンジニアなどの職種に、転居せずに挑戦することもできます。全社員5500人のうち、職業紹介に従事しない2000人を対象とします。



9割が「労使協定」を選択 派遣の待遇決定方式

令和2年4月施行の改正派遣法では、派遣元は、「同一労働同一賃金」の確保に向け、「派遣先均等・均衡方式（派遣先の正社員に合わせる）」または「労使協定方式（協定により局長通達で定める待遇を確保）」のいずれかを選択しなければならないとしています。

法律上は「均等・均衡方式」が原則で、「協定方式」は特例という位置づけです。しかし、厚労省の調査によると、協定方式の選択が87.8%と圧倒的に多く、均等・均衡方式は8.2%にとどまっています。両方式併用は4.0%でした。

協定方式は、派遣先の賃金水準と関係なく、派遣労働者代表との協議で賃金水準を決定できるため、導入しやすいといわれていました。同方式の場合、派遣先が変わっても、求める能力レベルが同じなら、待遇を変更する必要がありません。

退職金に関しては、「毎月の賃金で前払い」が52.3%でもっとも多く、「退職金制度の適用」36.4%、「中退共への加入」6.3%という状況となっています。

都道府県格差 1.18%に 協会けんぽの保険料率

協会けんぽの新年度（令和3年度）・都道府県別保険料率が公表されました。全国平均は10%を維持しましたが、料率が高かった佐賀と低かった新潟の差は1.18%（令和2年度は1.15%）でした。

地域格差の拡大は、政府の方針に基づくものです。3年度は、「インセンティブ（報奨金）」制度の適用2年目に当たります。同制度は、医療費削減に向けた取組み実績が上位の都道府県に報奨金を支給し、保険料率を下げる仕組みです。

政府は健保財政の改善に向け、インセンティブ制を強める方針を掲げています。成長戦略フォローアップ（令和2年7月閣議決定）では、成果指標拡大や配分基準のメリハリ強化などを検討し、3年度中に一定の結論を得るとしています。

◆ 監督指導動向

説明準備済は7割 中小の「同一賃金」 愛知労働局

令和3年4月から、中小企業を対象として「同一労働同一賃金（改正パート・有期雇用労働法）」の適用が開始されます。適用猶予の期限が迫るなか、愛知労働局は、管内中小企業の自主点検結果をまとめました。

集計の対象となったのは、昨年10月末、パート・有期雇用労働者の多い製造業、医療・福祉業、通信業の518社です。

不合理な待遇差の有無について「対応済み」または「期限までに対応予定」と回答した企業は96%に達しました。一方、待遇の相違理由について「説明準備ができていない」とした企業は7割程度にとどまっています。

同労働局は、年度末までに計6回のウェブセミナーを実施するほか、業種ごとに数社を集めての説明会も開く方針です。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

これ以上の退職金上乘せムリ リストラ対象者を説得できず

あっせんというに従業員側が申請するイメージですが、本件は、会社側が紛争調整委員会による解決を求めたケースです。

不動産業を営むA社では、経営合理化のため、一部職種の外部委託化を決め、それに伴い、約100人の従業員が職を失うことになりました。

Bさんに対しては、当初、他部署への異動を提示しましたが、拒否されたため、5カ月分の退職金上乘せという条件で、退職を勧奨しました。

しかし、交渉は暗礁に乗り上げ、いたずらに4カ月が経過しました。このため、労使間での解決はムリと判断したA社が、あっせん手続きを選択したものです。



従業員の言い分

会社は赤字が続くから人減らしするしかないといいますが、希望退職も募集せず、新人採用を続けている状態です。私が異動に応じなかったのは、賃金減額が条件になっているからです。

退職勧奨を拒んだら、嫌がらせのように深夜に及ぶ残業を命じられました。勧奨でなく、実質的に解雇と同じ扱いなので、退職金の増額請求（12カ月分）は当然の権利です。

事業主の言い分

退職金の5カ月分上乘せは破格の条件ですが、Aさんは、会社の説明にいいえを貸さずに、「他の者を退職させるべき」と頑なな態度を続けています。

最後の1カ月は、業務指示は出さずに、100%の休業補償を行っている状況で、会社として、取れる手段は尽くしたと思います。



あっせんの内容

会社側には、「業務削減のため人員合理化が必要といいながら、退職に誘導するために、あえて業務多忙に追い込んだというのが事実であれば、誠意を欠く」と指摘しました。

従業員に対しては、「紛争調整委員会の場では、整理解雇の要件を満たすか否かの判断はしない。仮に訴訟で主張が通っても、会社側の支払い能力にも限界がある」と歩み寄りを促しました。

結果

「上乘せは6カ月とするが、退職日を3カ月延ばし、その間は休業補償をする」という条件で、合意が成立しました。