

# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2021年5月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 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3年度から5年間を対象とする「第11次職業能力開発基本計画」(案)を取りまとめました。

長期雇用システムの変容・非正規労働者の増加により、継続的な人材育成が困難になるおそれがあると指摘したうえで、労働環境の変化に応じた施策を論じています。

日本の人材育成については、依然として企業による計画的なOJT、Off-JTの機会確保が重要であり、人材開発支援助成金等による訓練費助成の強化が欠かせないと指摘しました。

労働者に対し、知識・能力・スキルを定期的に見直す機会を提供するため、キャリアコンサルティングの幅広い活用を促すとともに、労働市場インフラの整備に向け、職業訓練サービスの向上、日本版O-Netとジョブ・カードの利用促進等が不可欠としています。

### <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

### 「賃上げの流れ」は維持 2021 春季労使交渉

春季労使交渉の集中回答日となった3月17日、先行する大手企業では、回答を得た51組合がすべて賃金構造維持分を確保しました。

金属労協の高倉明議長は、「8年連続となった賃上げの流れを継続できた」と総括しました。中小製造業の組合が多くを占めるJAMでも、「大手追従から脱却の流れ」を評価しています。

4月5日時点で連合がまとめた集計結果（2136組合）では、平均賃金方式での定昇相当込み賃上げ額・率は5463円・1.82%（前年比298円・0.12ポイント減）という状況です。

300人未満の中小組合（1369組合）は4639円・1.84%（同169円減・0.09ポイント減）で、率では全体を上回る健闘ぶりです。

### 「偽装一人親方」を排除へ 労働者性あり2割

国土交通省は、一人親方問題に関する中間とりまとめ案を明らかにしました。「社会保険の加入逃れ」などの不正防止のため、下請ガイドラインを改正する方針です。

実態が雇用形態であることが明らかな技能者を一人親方として取り扱う企業は、下請け企業に選定しないなど規制を強化します。

不適正な例として、①実務経験年数が10年以上なく、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技量のない20歳台労働者、②特定会社に専属従事し、始・終業時刻を指定され、具体的な指揮命令を受けている個人事業主等を例示しました。

防止策として、元請企業に対し、現場入場時のチェックリスト活用、ヒアリング等の実施を求めるとしています。

JILPT（労働政策研究・研修機構）は、過去に「労働者性」が問題となった事案を分析した結果、22.1%で個人事業主に該当しないという研究結果を公表しています。

### キャッシュレス決済業者へ賃金振込 労基則で要件明記へ

QRコードなどを用いたキャッシュレス決済業者（資金移動業者）の利用が、急速に拡大し、業者アカウントへの賃金支払ニーズが広がっています。令和2年に閣議決定した「成長戦略フォローアップ」では、早期の制度化を求めています。

厚労省は、昨年8月から、この問題に対する検討を進めてきましたが、労基則の改正により、要件を満たす業者に限定して賃金支払いを認める方針です。

現行でも、資金決済法などに基づき、すべての業者に必要な規制がなされています。これを「1階部分」と位置づけ、さらに「2階部分」の保護策を講じます。

労基則では、「賃金の確実な支払い」を担保するため、民間保険による保証、適時の換金性確保、不正引出しの対策等の要件を明確化します。

保証機関は、業者破綻時には、労働者に一定額を早期に支払い、財務局に対し供託金の還付請求を行う流れを想定し、これにより、安全性を確保するとしています。



## ◆ 監督指導動向

### 休業装い不正受給 雇調金の新型コロナ特例 秋田労働局

秋田労働局は、新型コロナ特例の雇用調整助成金を不正受給した事業主名を公表しました。

特例では、助成率や支給上限額を引き上げるほか、通常は休業を実施する前に提出する計画届を不要とするなど、事業主に対するサポートを手厚くしています。

3月31日時点で、雇調金の支給額は全国で3兆1579億円、支給決定件数307万8648件に上っています。

不正はそうした中で発覚したもので、公表対象となった宿泊業者は、実際は勤務していた労働者を休業と偽って水増し申請をしていました。受給した助成金の総額は545万円余で、一部は既に返還されているとのことです。

## ◆ 実務に役立つQ & A

### 外国人の手続き不要か 留学生で雇用保険なし



Q

外国人留学生の雇用を検討しています。昼間学生は雇用保険の被保険者ではないため、ハローワーク等への届出等は不要ということでしょうか。

A

原則として、日本国に居住し、合法的に就労する外国人は、雇用保険の被保険者となります。ただし、昼間学生の場合、被保険者とならない点は外国人であっても同様です。

しかし、新たに外国人を雇い入れた場合、労働施策総合推進法（旧雇用対策法）に基づく手続きが必要です。同法28条では、氏名や在留資格、在留期間など「外国人雇用状況」を、厚生労働大臣（ハローワーク所長に権限委任）に届け出るよう求めています。

雇用保険の被保険者であるか否かによって届出事項に違いはあるものの、届出自体は必要です（施行規則10条3項）。

届出は、新規に雇い入れた場合だけでなく、離職した場合も含まれています。被保険者ではない場合の提出期限は、雇入れまたは離職日の翌月の月末まで（労推則12条2項）です。

## ◆ 職場でありがちなトラブル事例

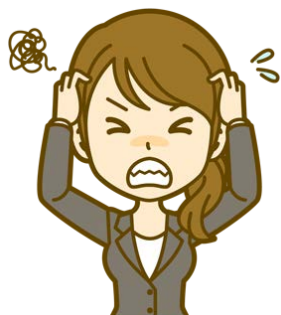
### 悪質な勧奨により泣く泣く退職 傷病手当金の説明も「無責任」

冠婚葬祭会社で働いていた A さんは、椎間板ヘルニアで自宅療養に入ったところ、支社長が見舞に訪れました。

A さんは年休を消化中でしたが、支社長の強い説得を受け、最終的に退職願の提出に同意しました。その際、会社からは、「健保は任意継続被保険者となり、給付関係で不利益はない」という説明を受けました。

ところが、健保の手続きを採ろうとすると、雇用期間が1年に満たないため、退職後の傷病手当金を受給できないことが判明しました。

「虚実取り混ぜ」、退職に追い込もうとする会社の態度に対し、不信感を募らせた A さんは、紛争調整委員会へあっせんで申請しました。



#### 従業員の言い分

病気で休む前から、支社長は私の営業成績が悪いことを理由として、執拗な嫌がらせを続けていました。退職届の提出に至るまで、支社長等から受けた言動により、口ではいい表せないほどの苦痛を味わいました。

会社のいい加減な説明により、健保の給付面で不利益を被った点も含め、金銭面で相応の補償を求めます。

#### 事業主の言い分

A さんは、営業成績不振でプレッシャーを感じていたことに加え、勤務に耐えられない健康状態となったことにより、自ら退職を申し出たものです。

執拗な退職勧奨等を行ったという事実はなく、会社として、金銭補償すべき理由があるとは、到底、考えられません。



#### あっせんの内容

退職に至った経緯（勧奨の有無）について、労使間の主張は終始、食い違いを見せ、合意点を見出せませんでした。

会社に対して「健康保険に対する不正確な情報提供が、紛争の一因となった」点に注意を促すとともに、A さんには「事実関係の究明に固執するのなら、裁判によるしかない」と説明し、金銭面での合意を促しました。

#### 結果

会社が A さんへ 10 万円の和解金を支払うという内容で、労使双方による合意文書の作成が行われました。