

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2021年7月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 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、外国人留学生を対象とした「国内就職支援研修モデルカリキュラム」を作成しました。

調査結果をみると、外国人留学生の65%が日本国内での就職を希望しているのに、実際の国内就職率は37%にとどまっているのが実情です。日本の企業文化・価値観・雇用慣行などへの理解を深めることで、就職・定着を支援するのがねらいです。

カリキュラムでは、大学1～2年生を対象とする「就職活動準備コース」と、3～4年生を対象とする「就職活動・内定コース」の2コースを設定しました。

厚労省では、大学のキャリアセンター、地方公共団体に加え、民間企業の外国人留学生・内定者向け研修などでの活用を推進する方針です。

<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

総合職で 22 万円超え 令和 4 年大卒初任給

インターネット上の求人情報を対象として労働新聞社が実施した調査によると、令和 4 年 3 月卒業見込みの大卒初任給は、総合職の平均が初めて 22 万円を超えた（22 万 826 円）ほか、他の職種も上昇傾向を示しました。

総合職（主として首都圏勤務の全国転勤型。事務・企画・営業系）の集計企業のうち、23%が水準を引き上げ、残りの 77%が据置きを選択しています。

技術系は 22 万 3281 円で、特に高齢化・人材不足に直面している建設業では、全体の 3 割強が初任給を増額しました。

このほか、一般職（事務系）は 19 万 1160 円、営業職は 23 万 3822 円という結果でした。前年調査と比べると伸び幅はほぼ半減していますが、大卒初任給に対する経済停滞の影響は限定的となっています。

「賃金上がる」とだけ説明 改定交渉で不当労働行為

北海道労働委員会は、団体交渉で具体的な数値資料の提供を拒んだとして、タクシー会社の対応を不当労働行為と認定しました。

会社は、オール歩合給から一部固定給を含む新賃金体系への移行を計画し、労組と団体交渉を行いました。サンプルとして一部乗務員の賃金がどのように変わるかの試算表を提示しましたが、労組側が要求する賃金台帳の写しの提示は拒否しました。

労使間の同意が得られないまま、会社は労基署へ就業規則変更届を提出し、労組は新賃金体系導入後に救済を申し立てました。

同労委は、「個人情報の関係上、非組合員の資料は提出できない」という会社側主張に対し、「台帳上の氏名を消す等の処理を施した後、新旧を比較できる数値資料を作成すべきだった」という判断を示しました。

賃金改定に至るまでの会社対応は不誠実で、不当労働行為に当たると認定したうえで、「大半の従業員の賃金がよくなる」と話した根拠について改めて具体的な資料を示し、交渉を続けるように命じています。

国家公務員の定年 65 歳へ 賃金は 60 歳前 70%に設定

通常国会で、国家公務員の定年の段階的引上げが決まりました。国家公務員法の改正案上程は前年に続き 2 度目です。前回は検察幹部の特例規定に対する批判により廃案となりましたが、今回は特例部分がカットされています。

令和 5 年度から 2 年ごとに 1 歳ずつ引き上げ、13 年度に 65 歳とします。現在、民間企業に対しては「希望者全員 65 歳まで継続雇用（60 歳定年で継続雇用による場合等も可）」が義務付けられていますが、65 歳定年は公務員が民間をリードする形になります。

60 歳以降の賃金は当分の間、60 歳以前の 70%に設定、同時に管理監督職は 60 歳までとする役職定年制を設けます。13 年度までには、給与全体を見直し、賃金カーブを緩やかにする方向で、検討を進めるとしています。

民間企業の定年引上げに関しては、賃金体系がネックとなっています。段階的引上げの間に、人事院がどのような制度設計を提示するのか注目されるところです。

なお、今国会では、改正育介法、改正健保法も成立しました。

雇保料率の引上げを 財務省審議会が意見

雇用保険料率は平成 29 年度以降、5 年連続で 1000 分の 9 という低水準で据え置かれています。一方、新型コロナウイルスによる失業防止のため雇用調整助成金の支出が 3 兆円を超えるなど、財政状況がひっ迫しています。

財務省の財政制度等審議会は、この問題について「まずは保険料引上げによる対応が検討されるべき」という意見を表明しました。

現在の雇用保険料率は本則ではなく、附則により「時限的」に引き下げられています。附則の期限（令和 2 年度に一度延長）は令和 3 年度末までとなっているので、令和 4 年度以降の対応は、今年度末に労働政策審議会で議論する方針です。

ただし、雇用保険財政の悪化は、上記とは別に国庫負担を軽減する特例（平成 19 年度から実施）によるといふ指摘もあり、議論は曲折が予想されます。

◆ 実務に役立つ Q & A

老齢年金どう扱う 繰下げ中に死亡した場合



当社役員（60 歳台後半）が、治療の甲斐なく、病気でお亡くなりになりました。遺族のお話では、「働いているからと老齢年金の裁定請求をせず、繰下げをしていた」ということです。老齢年金の扱いはどうなるのでしょうか。



厚年法 44 条の 3 第 4 項では、老齢厚生年金の支給繰下げをした際に支給額を加算するとしています。

具体的な加算額は、受給権発生時の年金額に、受給権を取得した月から繰下げ申出をした日の属する月の前月までの月数（上限 60 カ月、令和 4 年 4 月からは 120 カ月）に 1000 分の 7 を乗じて算出した増額率を乗じて計算します（令 3 条の 5 の 2）。

死亡者に代わって遺族が繰下げ請求はできず、未支給請求が可能な場合は、65 歳の本来請求で年金決定されたうえで未支給年金として支払われます。つまり、増額のない年金を 65 歳までさかのぼって計算し、受給した扱いとなります。

なお、被保険者が高収入の場合、在職老齢による調整の対象になり得る点に留意が求められます。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

職務に専念せずと解雇 セクハラを上司に相談しただけ

被害者は、会計事務所に勤務していた A さんです。事務所の社長さんは、何か事あるごとに A さんにプレゼントを贈りますが、指輪やカバンなど高価な品ばかりです。お断りしても、納得してくれる相手ではありません。

そのうちに、夜間に自宅に電話をかけ、細かに行動の報告を求めるようになりました。送られてくるメールの量は業務連絡の域をはるかに超えています。

思い余った A さんが上司である部長に相談をしたところ、社長はその内容を盗聴したうえで、部長ともども解雇を通告しました。撤回を求めて争いましたが、らちが明かないために都道府県労働局の紛争調整委員会にあっせんの申請をしました。



従業員の言い分

社長は、こちらの気持ちをまったく考えず、好意の押し付けを繰り返しますが、これはセクハラというか、ストーカー行為です。

今も精神と体調の不調が続いている状態です。事務所に戻るつもりはなく、謝罪文と苦痛に対する慰謝料の支払を要求します。

事業主の言い分

本人は話をセクハラにすり替えています。私が問題にするのは、その勤務態度です。就業時間中に上司と会議室で話し込み、会社の悪口を言い連ねたのですから、職務専念義務違反として処分を受けるのは当然でしょう。

私の言動に、誤解を招く点があったのは認めます。慰謝料については、給料の2～3カ月分の50万円程度が限度と考えます。



あっせんの内容

セクハラまがいの行為があった点については、労使間で争いがなく、復職という方向で話がまとまりそうなので、慰謝料の金額について両者に歩み寄りを求めました。

復職までの期間を休職扱いとし、その間の補償分に慰謝料を上乗せし、総額で200万円を支払うということで調整を図りました。

結果

Aさんが1カ月後に復職し、事務所が200万円の慰謝料（休業補償・治療費を含む）を支払うということで、両者ともにあっせん案を受諾しました。