



# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2021年9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

労災の過労死認定基準が、20年ぶりに見直される予定です。厚労省設置の専門検討会は、最新の医学的知見を踏まえた報告書を取りまとめました。

長時間労働の数値的基準（月100時間、2～6カ月平均80時間）等は現行維持が適切と判断する一方で、それ以外の負荷要因である「勤務時間の不規則性」を重視し、判断要素を再整理する方針です。

具体的項目としては、「拘束時間の長い勤務」「休日のない連続勤務」「勤務間インターバルが短い勤務」「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」を挙げています。

たとえば、勤務間インターバルについては休息期間11時間未満の勤務の頻度・連続性、海外出張勤務に関しては4時間以上の時差を伴うか否か等を評価するとしています。

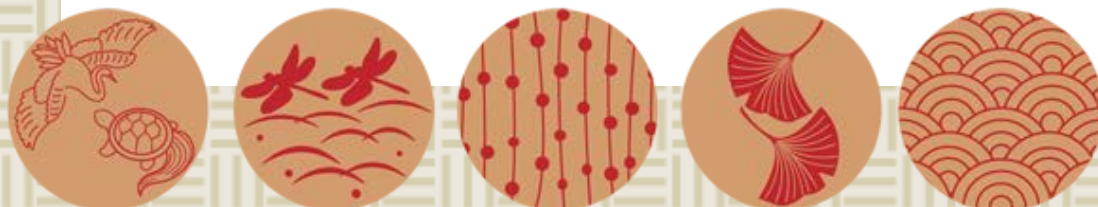
### <連絡先>

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

### 中小のテレワーク普及へ ノウハウ集約したQ&Aサイト開設

一般社団法人日本テレワーク協会は、中小企業へのテレワーク普及をサポートする独自Q&Aサイトを開設しました。

同協会の中小企業テレワーク部会は、導入が遅れる小規模企業や地方企業への普及を目的とし、各種製品・サービスを提供する会員企業のほか社労士・コンサルティング会社など約30の企業・団体から構成されています。

サイト上では、110項目に及ぶQ&Aを公開していて、これまでに協会に寄せられた相談から中小企業のニーズに応えるものをえりすぐっています



労務管理面は社労士らが監修し、規定変更時の注意点や労働時間管理の方法等を解説しました。会員企業が提供するサービス等の問合せ先にも直接リンクが張られています。

### 定年までの賃金支払え 懲戒解雇事由に当たらず

化粧品等製造販売会社A社に勤務していたBさんが懲戒解雇を不服として起こした裁判で、東京地方裁判所は処分を無効とし、定年までの賃金・退職金など約1400万円の支払いを命じました。

BさんはA社会長のスカウトにより、事業部の部長職として入職しました。同部ではタイムカードの「代行打刻」が常態化し、Bさんも何度も部下に頼っていました。

事態が発覚した後、会社は降格および賃金減額処分を決定し、A社会長の意向に従い、賃金改定等通知書に署名捺印しなければ解雇すると通告しました。

Bさんは同意を拒み、文書で差額の支払い等を求めましたが、会社は懲戒解雇に処しました。このため、降格処分・懲戒解雇を不服とする裁判を提起したものです。

同地裁は降格を有効としましたが、基本給の減額は賃金規定に根拠がないという理由で認めませんでした(役付手当の減額は有効)。

懲戒解雇については、「処分を正当化するほど企業秩序に重大な悪影響を生じさせるものとまでは認められない」と述べ、無効な基本給減額を含む書面への署名捺印を拒んでも処分の理由とならないと判示しました。

### 高齢者の二重加入へ細則整備 「みなし被保険者期間特例」は9月から

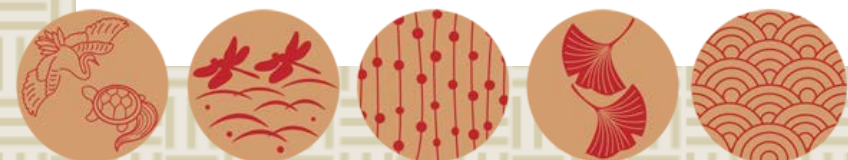
雇用保険の施行規則が改正されました。根拠となる法律は、第1に令和2年3月公布の改正雇保法です。労災保険のダブルワーカーの保護内容を強化(複数事業場の賃金を合算して保険給付)すると同時に、雇用保険でも高年齢者の特例加入の仕組みを創設しました。

雇保特例加入の施行日は令和4年1月1日ですが、65歳以上の高年齢者が2つの事業所を合計して週20時間以上働く場合、本人選択に基づき、高年齢被保険者となれます。

改正雇保則では、2事業所合算の対象となるのは「週5時間以上働く事業所」で、特例加入者を所管するのは高年齢者の住所・居所のハローワークとする点等を定めました。申出者は高年齢者本人で、事業主は「求めに応じて速やかに証明」を行う立場とされます。

第2に令和3年6月に公布された育介法で、男性の育休取得促進に向けた整備が行われました。

「みなし被保険者期間計算の特例(産休取得日等を起算日とする)」の施行日は令和3年9月1日で、「有期雇用者の育休要件の緩和(雇用期間1年未満の者も対象に)」は令和4年4月1日から施行されます。





## ◆ 監督指導動向

### 「機密取扱者の解釈」で勧告 人事職員にも割増支払を 熊本労基署

熊本市は、36協定の適用等をめぐり、熊本労基署から是正監督を受けました。このほか割増の誤支給等の指摘もあり、速やかに改善を図った旨、公表しています。

同市では、時間外労働の実績が人事職員で月122時間、財務職員で同98時間に上るなど、36協定の上限を超える長時間労働が発生していました。

このうち、人事職員については、労基法41条（労働時間などに関する規定の適用除外）2号の「機密の事務を取り扱う者」に該当するとして、36協定の適用外としていました。しかし、同労基署は、41条2号に該当しないという判断を示しました。

同市では、36協定の順守とともに、班長クラス・管理職によるダブルチェックなど、時間外労働の把握・徹底を図るとしています。

## ◆ 送検

### 年休5日の時季指定怠る 「賃金不払い」端緒に捜査 津島労基署

愛知・津島労基署は、年休の時季指定を怠ったとして、給食管理会社と店長3人を名古屋区検に書類送検しました。

働き方改革関連法（労基法改正）により、平成31年度以降、使用者には年5日の年休時季指定が義務付けられています。同社は病院・社会福祉施設等で給食調理を受託していましたが、時季指定を怠ったまま、従業員6人に1日の年休も取得させていませんでした。

捜査の発端は、外回り従業員の勤務実態が不明として賃金を支払わなかった事案です。調査を続ける中で、年休についての実態も明らかになったものです。

年休の時季指定（労基法39条7項）に関する送検は愛知県内初で、全国でも初めてとみられます。

## ◆ 実務に役立つ Q & A



### 失職中の給付受けられるか 再雇用を約束し解雇

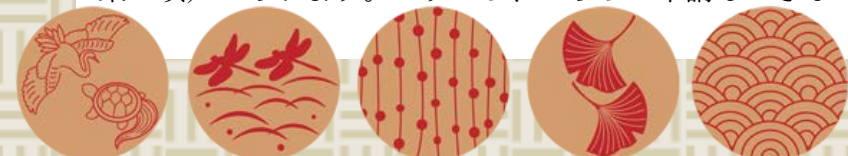
**Q.**新型コロナの影響で経済活動が停滞しているなか、一部の従業員に対し、再雇用を約束していったん離職してもらうことを検討しています。この場合、再就職までの間の失業給付や再就職手当は支給されるのでしょうか

**A.**まず、ご質問のケースがそもそも「失業の状態」といえるかですが、基本手当の受給には、労働の意思および能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることが必要です（雇保法4条3項）。

求職申込み前の契約等に基づき求職申込み後にも就労する予定がある者については、受給資格の決定の際に就職状態にない場合であっても、労働の意思および能力を慎重に確認しなければ受給資格の決定は行わないのが原則です（雇用保険業務取扱要領）。

厚労省では、「再雇用を前提として離職し、従業員に再就職活動の意思がない場合には、（基本手当は）支給されません」としています（新型コロナウイルスに関するQ&A）。

次に再就職手当については、給付の条件に「離職前の事業主に再び雇用されたものでないこと」（雇保則82条2項）とあります。ですから、こちらの申請もできない理屈です。



## ◆職場でありがちなトラブル事例

### 仕事上のミスで集団いじめ 精神不調でやむを得ず退職

老人ホームで働いていた A さんは、働き始めて半年後、仕事上の連絡ミスが原因で、同僚に迷惑をかけました。

その後、周囲との関係が急激に悪化。「あなたはのろまで、やる気もない。もう辞めたら」などとののしられ、集団で無視される状況が続きました。

仕事も与えられず、上長等にもとりあってもらえず、職場にいただけで苦痛な状況が続いたため、最終的に退職を選択しました。

うつ病の治療のため、働けない状態であり、経済補償を求めて紛争調整委員会のあっせんを申請しました。



#### 従業員の言い分

施設長に相談しましたが、「時間外のことは関与できない」と断られ、法人本部の人事担当者に電話しても、「苦情は施設長を通してください」とたらい回しの扱いです。

施設長・本部担当者が親身に対応してくれれば、精神不調も発症しなかったと思います。補償金として 200 万円を要求しますが、「今後、同じような人が出ないように対処する」と約束するのであれば、金額面で交渉の余地もあります。

#### 事業主の言い分

いじめの相談を受けていたか施設長に確認しましたが、そのような事実はなかったという話で、退職は「一身上の都合」という報告しか受けていません。

しかし、A さんがそれほどまでに追い込まれた心理状態になっていた点を法人として把握できず、至らない点もあったと思うので、補償金の交渉には応じたい。



#### 指導・助言の内容

「仕事外し・人間関係からの切り離し」はいじめ・パワハラの中なかでも精神的苦痛が大きく、事業主には就業環境を整備する責務がある点を説明しました。

そのうえで、両当事者の主張も踏まえたうえで、解決金の金額、その他の条件について話し合い・歩み寄りを促しました。

#### 結果

事業主が 20 万円を支払い、併せて和解文書に「将来にわたり、互いに相手を誹謗中傷しない」という一文を入れるという内容で、双方合意しました。