



社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2022年1月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 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

働き方改革関連法（改正労基法）が施行されて2年半余りが経過しましたが、厚生労働省では、猶予措置終了（令和6年3月末）後の取扱いに関する法整備を加速させています。

改正労基法では時間外上限（単月100時間未満、年720時間以内等）を定めましたが、自動車運転・医師の業務、建設の事業等については猶予措置の対象となっています。

このうち、「自動車運転の業務」に関しては、「改善基準」を改正します。労働政策審議会が示した案では、タクシーの場合で、1カ月の拘束時間を288時間、休息期間を1回11時間（週3回まで9時間）等に修正するとしています。

「医業に従事する医師」については、改正医療法により5区分に分けた規制が実施されますが、一般的な医業で年間上限を960時間等と定める省令が公布される予定です。

<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

フリーランス保護法を早期制定 非正規への分配強化にも配慮

政府の「新しい資本主義実現会議」は、緊急提言をまとめました。来春の賃金交渉で賃上げに積極的な対応をした企業に対して税制措置を講じ、継続雇用・非正規雇用を含めた全雇用者の給与総額の増加を後押しします。

雇用形態の多様化を踏まえ、新たな「フリーランス保護法制」の早期国会提出も明記しました。フリーランサーが安心して働ける環境を整備するため、事業者との間で取引する際の契約や禁止行為の明確化などを推進します。

大企業と中小企業の共存共栄に関しては、下請Gメンを大幅に増員し、取引適正化のための監督強化を求めました。労務費や原材料費を含むコストの上昇が、適切に反映されるか、状況調査も行うべきとしています。

最低賃金については、中小企業への支援強化と地域間格差の是正に取り組みつつ、早期に全国加重平均1000円を目指すという目標を再確認しました。

緊急提言の内容は、政府の「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」にも反映されています。

派遣「申込みみなし」初適用！ 実質的に偽装請負と認定

業務請負で働いていた労働者5人が「労働契約申込みみなし制」の適用を求めた事案で、大阪高等裁判所は直接雇用成立を認めました。同制度の適用を認めた判決は全国初とみられます。

住宅建材の製造販売会社A社は、B社と業務請負契約を結びました。B社雇用の5人の労働者は労働組合を結成し、A社に対し、直接雇用に関する団交を申し入れました。その後、5人はB社を整理解雇され、裁判を提起しました。

派遣法に基づく「労働契約申込みみなし制」は、その名のとおり、偽装請負等の違法派遣を受入れた派遣先が労働契約の申込みをしたとみなし、直接雇用の成立に導く仕組みです（平成27年施行）。

1審の大阪地裁は労働者側の主張を退けましたが、2審の高裁は「A社は具体的な作業手順を指示し、組織的に偽装請負の目的で役務提供を受けていた」と判断しました。

半数が「起因物なし」で発生 休業4日以上 of 業務上腰痛

労働安全衛生総合研究所がまとめた報告書によると、業務上の腰痛は、「曜日」では月曜日、「時間帯」では午前9時～12時に集中して発生しています。

報告書は平成30年～令和元年に発生した休業4日以上 of 業務上腰痛1万208件を分析しました。週明け、朝の始動時に発生 of 確率が高いことがうかがえます。

腰痛は「災害性」と「非災害性」に分けて業務上 of 認定がなされます。調査では、約半数 of 4827件（47.3%）が「直接 of 起因物なし」で発生したとしています。

業務別にみると保健衛生業が3195件（31.3%）と最も多く、以下、商業（1688件、16.5%）、製造業（1527件、15.0%）、運輸交通業（1407件、13.8%）の順となっています。



◆送検

複数月平均で上限規制超え 虚偽の残業時間を記載 上田労基署

長野・上田労基署は、複数月平均の時間外・休日労働数が上限を超えた等の理由で、鋼材・鉄筋加工販売業者を長野地検上田支部に書類送検しました。

働き方改革に伴う改正労基法では、時間外・休日労働の上限を1カ月100時間未満、2～6カ月平均で80時間以下等と定めています（中小は令和2年度から適用）。

しかし、同社の製造部門で働く労働者のうち8人は、半年の時間外・休日労働が毎月100時間を超え、当然のことながら2～6カ月の平均も規制の枠を超えていました。同労基署では、「平均80時間超え」違反に対する送検は、全国でも初めてとしています。

同社は臨検を受けた後、是正報告を出していましたが、二重帳簿の疑いが生じ、再度臨検を実施し、事前情報等に基づき、虚偽記載の事実が発覚しました。

◆実務に役立つQ & A

副業兼業で失業したら 本業を辞めれば給付か？



ダブルワークで一方を失業したとき、失業等給付は受給できるのでしょうか。本業を離職して被保険者資格を喪失すれば、失業という解釈になるのでしょうか。



同時に2以上の雇用関係にある労働者については、原則として生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となります。本業で被保険者のときに副業を離職しても、本業で引き続き勤務すれば「失業状態」でないのは明らかです。



次に、本業を離職して、副業で勤務し続けたとします。受給資格の決定の際に就職状態にある場合には、受給資格の決定を行うことはできない（雇用保険業務取扱要領）としています。

仮に、副業の週所定労働時間が20時間以上などで、新たに副業で被保険者資格を取得すれば、ここでいう就職状態です。被保険者となっている期間以外に関しても、実際に就労した日ごとの契約とみなして取り扱うなど、「就職」に該当するパターンは複数あります。

以上が原則ですが、令和4年1月から、雇用保険のマルチジョブホルダー制度がスタートしています（改正雇保法37条の5）。こちらは65歳以上の高齢者が希望する場合を対象とし、本業・副業のいずれか離職のケースも給付の対象となります。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

「机を片付けろ」と無情な解雇通告 業績不振で社長が感情暴発

損害保険の代理店で働くAさんは、短気な社長の下、日々、怒鳴られながら仕事をしていましたが、顧客からのクレームもなく、まじめに勤務を続けていました。

ある日、社長から「今週いっぱい机を整理し、来週から入社しなくてよい」などと厳しい口調で退職勧奨を受けました。しかし、「いつものこと」と思い、即答しませんでした。

しかし、退職期限とされていた「翌週」も勤務していたところ、「なぜ、ここにいる。出ていけ」と大声で一喝され、その後は出勤していません。

突然の解雇に納得がいかないAさんは、会社から誠意のある説明を受けたいと考え、都道府県労働局長の助言・指導を求めました。



従業員の言い分

一方的な解雇通告の後は、「ハローワークへの手続き」の関係で電話をしても、「二度と連絡するな」というばかりで、まともな話ができません。

このように理不尽な仕打ちをする会社に戻るつもりはないですが、「何の落ち度もない自分が、なぜ職場を追い出されなければいけないのか」という疑問に対し、筋の通った回答を示してほしいと思います。

社長の言い分

トラブルの発生当時を振り返ると、業績が著しく悪化し、会社の存亡も危ういため、正常な判断力を失っていたように思います。

そうした中で、Aさんに「自主的に退職してもらえないか」という話を持ちかけましたが、言葉遣いが穏当ではなかったかもしれません。しかし、解雇は通告していません。



指導・助言の内容

当初は、解雇通告をしたかどうかについても両者の主張が対立し、お互いに相手の対応を非難するばかりでした。

しかし、問題解決の前提として「冷静に意見を交換する」ように促した結果、社長から退職勧奨に至った経緯等について詳細な説明が得られ、それに連れ、Aさんの態度も軟化し、その後、両者は退職に関する具体的な条件に関して話し合うに至りました

結果

会社が最終月の賃金を支払い、離職票を交付するとともに、「今後の生活保障として30万円を上乗せする」という条件で合意に達しました。