

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2022年2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、改正育児介法の円滑な施行に向け、Q & A やモデル規定・書式等を公開しました。改正法は、令和4年4月から段階施行されますが、企業では、新設された意向確認義務等の実施体制整備、就業規則等の改正等が急務となっています。

4月からの「育児休業等の情報提供」については、妊娠・出産の申出時に「制度周知は不要」と意思表示した従業員に対しても、法定の措置を講じる義務は発生すると指摘（書面でも可）。さらに、意向確認時に「休業取得予定なし」と回答した従業員であっても、正式な申出があれば、休業付与を拒めない点などを明らかにしています。

10月からの出生時育児休業に関しては、労使協定等の所要の手続きを踏めば、休業中の一部就労（あらかじめ入社予定決定）も可能ですが、その規定・書式例等も示しました。

<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

くるみん認定の仕組み再編 男性育休関連の基準引上げ

令和4年4月から、次世代法で定める「くるみん」制度が一新されます。改正次世代法が公布され、認定制度の種類が増え、基準も引き上げられました。

現在は、標準タイプの「くるみん」と「プラチナくるみん」の2種類があります。改正後は、この2制度双方について認定基準を改正します。標準タイプの「くるみん」の場合、男性の育休取得率を従来の7%以上から10%以上に引き上げる等の修正が加えられました。

このほか、「不妊治療と仕事との両立」に関する優良企業認定を創設するとともに、従来の「くるみん」基準をそのまま引き継ぐ「トライくるみん」の認定も開始します。

改正に合わせ、新基準に基づく「くるみん」「両立企業」「トライくるみん」等の認定マークも新たに決定します。

既に旧制度の認定を受けている企業は、従来の認定マークをそのまま使用可能です。また、既に取得に向け動いていた企業を対象とし、2年間に限り旧基準による申請（従来マーク適用）も引き続き可能とするなどの経過措置も設けました。



子育て理由の転勤拒否 懲戒解雇は有効と判示

転勤拒否を理由とする懲戒解雇を違法と訴えた事案で、大阪地方裁判所は、配転命令は権利濫用に当たらないとして、元従業員の主張を退けました。

裁判で、元従業員は「持病がある子供と高齢の母との3人暮らしで、転居を伴う配転は難しい」と主張しました。

入社以降、グループ企業内で10回を超える配転・出向を経験しましたが、就業場所は一貫して関西地区でした。しかし、今回は、会社が関西・西日本オフィスを閉鎖するため、業務集約先である関東地区への配転命令が出されました。

元従業員が拒否し、懲戒解雇されたため、裁判で争ったものです。会社が数回にわたって説得を試みた際、本人は詳細な説明をしませんでしたが、裁判所は「仮に事情が伝わっていたとしても、配転は権利濫用に当たらない」と判断しました。

判決文では「子どもの通院は月1回ほどで、母も要介護状態にないなど、転勤しても対応可能な範囲だった。配転命令に応じない事態を放置すれば、企業秩序維持に支障を来すおそれがあった」と述べ、懲戒解雇も有効としています。

当事者の合意を前提に 和解時の口外禁止条項

全国労働委員会連絡協議会がオンラインで開かれ、和解時等の口外禁止条項の取扱いについて議論が交わされました。

令和2年末に、長崎地裁で「労働審判の際に、労働者の意向に反して同条項を付けたことを違法とする」判例が出されたことを踏まえたものです。

労働委員会でも、集団調整事件などのあっせんや不当労働行為事件審査の和解時などに、交渉の着地点を探るなかで、口外禁止条項を付すケースが多々あります。

議長は、「和解について第三者に話すのは本来自由」だが、「当事者が、禁止条項の内容を理解して合意すれば有効」と強調。条項を入れる際には、その具体的内容について双方の意向を十分に確認しながら同意を得ることが重要と総括しています。

★ 傷病手当金通算等で Q&A 改正健保法の取扱いを説明

令和4年1月から、改正健保法が施行され、傷病手当金の支給期間通算化や任意継続被保険者の任意脱退等の仕組みが導入されています。厚労省では、Q&Aにより、細かな運用ルールを明らかにしました。

傷病手当金は、従来、支給開始日から1年6カ月を支給期間としていました（途中で復職し、手当金が途切れても期間は延長されない）。

しかし、改正後は「支給開始日から暦日で1年6月の計算を行い、支給日数を確定」します（たとえば、令3・3・4から令4・9・3までなら549日）。途中、復職した場合、1年6月を超えても、支給日数累計がこの日数に達するまで手当金の支給が継続します。

任意継続被保険者は、自ら申出書を提出することにより脱退が可能になりました。月の途中で申し出ても喪失日は一律で翌月1日となります。ですから、その時点では「被保険者証は添付しない」点などに注意を促しています。

◆ 監督指導動向

労災受給の確認を徹底 傷病手当金の給付に際し 厚労省

健保の傷病手当金について「支給期間の通算化（本ページ上欄参照）」が実施されましたが、それに伴い、同手当金と労災給付の併給調整事務に関する通知が発出されました（令3・11・30保保発1130第1号）。

傷病手当金は、同一傷病について労災保険給付等を受けることができる場合、支給されません（労災保険等優先）。令和4年1月1日以降、必要があると認めるときは、被保険者の同意がない場合であっても、労災給付の支給状況につき、労基署等に対して照会可能となりました。

併給を避けるため、「保険者が、申請者に対し、労災保険の受給状況を確認し、請求中の場合も支給決定後速やかに連絡するよう求める」等の対応を求めています。

◆ 実務に役立つ Q & A

事業主に費用徴収？ 社会保険料滞納中ケガ



資金繰りの悪化から社会保険料の納付が遅れたとします。滞納中に傷病手当金の支給対象者が出たときに、費用を徴収されてしまうようなことはあるのでしょうか。労災保険にはそういった仕組みがあったと思いますが…。



健康保険や厚生年金の保険料等の納付が遅れると、延滞金が課せられることがあります（健保法181条）。



まず、保険者から、期限を指定して督促があり、指定期限までに納付できない場合、未納の保険料に本来の納付期限の翌日から3カ月については年利2.5%、その後は年利8.8%（日本年金機構※延滞金の割合は令和3年1月から12月まで）の延滞金が加算された額が徴収されます。指定期限までに納付すれば延滞金は課せられません。

労働保険（労災保険料や雇用保険料）の一般保険料の滞納期間中（督促状の指定期限後に限る）に業務災害や通勤災害が発生し、労災保険給付が行われた場合、保険給付額の40%を上限として、事業主がかかった費用を徴収されることがあります（労災法31条）。

健保の傷病手当金等には、事業主に対する費用徴収の定めはありません。

◆ 職場でありがちなトラブル事例

失業給付までの「つなぎ」資金を要求 入社日目前に内定取消し

A社に勤務していたBさんは、ハローワークの紹介によりC社の採用面接を受け、内定通知書を受け取りました。

転職に備え、日数的に余裕をもってA社を退職したところ、C社の入社日1週間前に、採用取消の通知を受けました。

「行き場を失った」Bさんは、雇用保険の基本手当が出るまで3カ月分の賃金補償を求めましたが、C社は0.8カ月分を支払うと回答してきました。

金額面で両者の折り合いがつかず、Bさんは紛争調停委員会によるあっせんを申請しました。



従業員の言い分

A社の退職は「自己都合扱い」なので、ハローワークに求職に行っても、基本手当の支給は3カ月後（紛争当時の規定）になります。

まさか内定から1カ月ちょっとで取消通知を受けるとは想像もせず、再就職の予定も全く立っていません。基本手当が出るまで「つなぎ」の補償（採用内定時の提示金額の3カ月分）を要求します。

事業主の言い分

約束した賃金（採用内定時の賃金）の0.8カ月分という金額は、A社を解雇された場合の予告手当の金額をベースに算定したものです。

受入れ予定部門の突然の採算悪化により、採用を断念するほかなくなり、Bさんには大変申し訳ないですが、会社の営業状態からいって要求額を支払える状況ではありません。



指導・助言の内容

Bさんの3カ月分の支払い要求、C社の0.8カ月分という回答、ともに法的な根拠もなく、妥当な金額とも思えない点を指摘し、金額面での歩み寄りを求めました。

自社の非を認めるC社の方で、倍額（お詫び料も含め1.6カ月分）という提示がなされたので、それをベースにさらに両者の話し合いを促しました

結果

C社がBさんに対し、「採用内定時に約束していた賃金額の2カ月分を支払う」という内容で和解が成立しました。