

# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2022年3月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 労災認定状況
- 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

雇用保険法・徴収法・職業安定法等の改正案が通常国会に提出されました。注目されるのは、雇用保険率の引上げです。

雇用保険率は、現在、時限措置により1000分の9（一般の業種）に引き下げられていますが、新型コロナ対応の支出のため、積立金等の財源が枯渇状態に陥っています。

1000分の9の内訳は、失業給付関連1000分の2、育休給付関連1000分の4、雇用保険2事業（雇調金等）関連1000分の3となっています。

このうち、失業給付関連について、令和4年4月から9月までは1000分の2、同10月から翌年3月までを1000分の6とする（育休給付は1000分の4のまま）とともに、雇用保険2事業分を1000分の3.5に引き上げるとしています。

### <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

### 賃上げ率2%に届かない可能性も 国・経営サイドの積極姿勢を期待

2021年の賃上げ率は1.86%で、前年を0.14ポイント下回りました（厚労省集計）。足元の経済指標は回復基調にあるものの、オミクロン株拡大をはじめ不安要素も山積です。経済コンサルタントの予測では、2022年の賃上げは2%をはさむ攻防となりそうです。

賃金システム研究所の赤津雅彦代表は、「企業が社内留保を積み上げ、賃上げ原資は不足しないが、日本の景気は世界から取り残されている感がある。積極的な景気対策が打たれず、経営者マインドが冷え込んだままでは、今年の賃上げは1.75%に届かず、実質的な『ベースダウン』となるおそれもある」と警鐘を鳴らしています。

プライムコンサルタントの菊谷寛之代表は、『『新しい資本主義』を掲げる岸田政権は配分政策を標榜するものの、政労使ともに長年の低賃上げを打破する力強いビジョンを描けていない。主要企業の定期昇給は5500円で、ベアを昨年の2倍強（800～1000円）と見込めば、2022年の賃上げは率換算で2.0～2.1%となるが、労使の積極姿勢がその前提となる』と分析しています。

### 非管理職への降格有効 職務と資格がリンク

東京地方裁判所は、従業員が管理職から非管理職への降格は不服と訴えた事案で、降格には業務上の必要性があったと判示しました。

原告の従業員は社費で海外留学し、MBAを取得後、課長相当職（主任技師）に昇格しました。しかし、その後は腰痛ヘルニアで欠勤・休職が続いていました。

本格的に復職後、ITコンサルティング業務に従事しましたが、2年間売上げがゼロだったため、会社は主任技師から技師へ降格し、賃金月額を51万円から40万3000円に減額しました。

同地裁は、「復職後は主任技師に期待される貢献を果たせず、降格には業務上の必要があった」と認定しました。

月額10万7000円という賃金減額についても、「非管理職になったことで裁量労働手当も加算され、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益はない」と判断しました。

同社では、原告の復職前に、管理職層の人事制度を「職能資格等級制」から「役割等級制」に改編し、役割や職務の大きさに連動して等級管理する仕組みに移行していました。

### シフト勤務で「留意事項」示す 日数・時間数の明示必須

サービス業を中心として、需要の繁閑へ対応した「シフト制」が拡大していますが、それに伴う労使トラブル（個別労働紛争等）も頻発しています。

厚労省は、「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」を策定するとともに、使用者・労働者向けパンフレットを作成し、周知を図っています。

就業規則に「個別契約による」「シフトによる」と記載するのみでは、作成義務を果たしたことになるらず、併せて基本となる始・終業時刻や休日も明記するよう求めました。

労働日・労働時間の設定に際しては、一定の期間に労働する日数・時間数の幅や時間帯などに関し、労働契約であらかじめ合意することが望まれると指摘しました。

シフト割の決定方法（労働者の意見聴取、労働者へ通知する期限・方法）を定めると同時に、確定したシフトの変更方法（申出期限・手続き）等も取り決める必要があるとしています。





## ◆ 労災認定状況

### 労災不支給を取り消す 過労死新基準が影響 柏労基署

千葉・柏労基署は、脳内出血を理由とする労災認定の不支給処分を取り消しました。労災の請求をしたのは居酒屋で働いていた調理師で、労基署の決定を不服として裁判で争っていました。

発症前2～6カ月間の時間外労働はいわゆる過労死ライン（平均80時間以上）に達していませんでしたが、「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」が常態化していました。

労災の過労死認定基準は、令和3年9月に改正・適用されています（令3・9・14基発0914第1号）。新基準では、過労死ラインは従来数値を維持しつつ、「勤務時間の不規則性」など「その他の負荷要因」について、より詳細な考え方を示しました。

同労基署では、これを踏まえ、裁判結審前に自己の判断で不支給処分を撤回したもので、新基準の影響で不支給処分が取り消されたのは、全国初の事案です。

## ◆ 実務に役立つ Q & A

### 在職老齢いつ見直しに？ 減額の対象者減ると聞く



私はまもなく63歳になり、60歳台前半の老齢厚生年金の受給権を得ます。最近、在職老齢年金の仕組みが変わり、減額の対象にならない範囲が広がったと聞きます。改正はいつからで、私は新制度の恩恵を受けることができるのでしょうか。



年金制度改正法は、令和2年6月5日に公布されました。「60歳代前半の老齢厚生年金」を対象とする在職老齢年金制度も改正され、令和4年4月1日から施行されます。

施行日以後に年金の受給権を得た人に限らず、それ以前から年金を受け取っている人も対象になります。

年金減額の対象になるのは、「被保険者等である日が属する月に、総報酬月額相当額と基本月額の合計額が支給停止調整額（47万円）を超える」人です（厚年法附則11条）。

新しい支給停止額の計算式は、次の算式1種類のみです。

$$\text{支給停止額（月額）} = (\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 47 \text{万円}) \times 0.5$$

この計算式は、基本的に「65歳からの厚生年金」の在職老齢年金と同じです。

総報酬月額相当額（賞与も含めた月収）と年金の基本月額が支給停止調整額を下回れば、働いていても、減額なしで年金を受け取れるようになります。今回の改正により、年金カットがなくなる（満額受給となる）再雇用者は少なくないはずですよ。





## ◆ 職場でありがちなトラブル事例

### 療養休職中に解雇 本人はパワハラ起因と主張

Aさんは、5年前にタクシー会社 B 社に入社し、乗務員として働いていました。しかし、営業成績が上がり、部長から「挨拶がなってない。売上げをもっと上げろ」などと、厳しい叱責を受ける日々が続いていました。

体調を崩し、会社を休みがちになったため、いったんは解雇通告を受けましたが、その後の話し合いで、休職して療養に専念することになりました。

しかし、休職中に連絡があり、約1カ月後に雇用契約を終了するので、退職願の提出と健保被保険者証の返納をするよう求められました。

話の急展開に納得できず、Aさんは紛争調整委員会にあっせん申請することになりました。



#### 従業員の言い分

欠勤が増えたのは、部長から執拗なパワーハラスメントを受けたからです。主治医からは休業を命じられ、傷病手当金を受けながら生活しているのが現状です。

実質的な解雇なので、解雇予告手当 30 万円、年休残日数 15 日の買取分 20 万円、およびパワハラの慰謝料 50 万円の計 100 万円の支払いを求めます。さらに退職理由は、会社都合に改めるのが当然と考えます。

#### 事業主の言い分

就業規則では、「休職期間は3カ月を限度とし、回復しない場合には自主退職とする」と定めてあり、それに沿った措置を採ったまでです。

解雇通告ではなく、本人から連絡がない状態が続いていたので、会社として確認を求めたものです。部長のパワハラについては、社内調査でも事実を確認できませんでした。金銭解決には応じてよいですが、本人都合の退職を撤回するつもりはありません。



#### 指導・助言の内容

労働契約を終了させる点については、労使間で争いがなかったため、解決金の額と退職理由に関して意見調整を図りました。

パワハラの実態については事実証明ができないため、それ以外の点で譲歩できる部分がないか、両者に再考を促し、粘り強く合意点を探す努力を継続しました。

#### 結果

Aさんが自主退職として退職願を提出し、会社が45万円を支払うことで合意が成立しました。

