

# 人事労務だより 2022年3月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 労災認定状況
- 実務に役立つQ&A
- 調査
- 職場でありがちなトラブル事例
- 身近な労働法の解説  
—雇入時の健康診断—
- 助成金情報
- 今月の実務チェックポイント
- 今月の業務スケジュール

## ◆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

コンパス社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 武山 則方  
〒981-0936

仙台市青葉区千代田町4番26-501号  
電話：022-343-7190 FAX：022-343-7195  
e-mail：info@compass-lassa.com





## ◆ 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。

### 「客先常駐」でも在宅勤務OK 8割のIT企業が実施

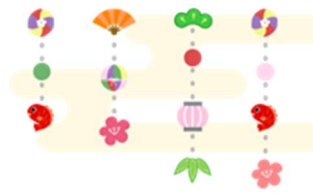
IT産業では、業務委託契約を締結しつつ、自社社員を客先に「常駐」させる勤務スタイルが広く採用されています。

情報産業労働組合連合会がまとめた「ITエンジニアの労働実態調査」によると、コロナ禍のなか、「客先常駐」でも在宅勤務が行われた実態が明らかになりました。

「運用システム・機材」等の関係で不可能だったという回答もありますが、「半数以上の常駐先で実施できた」と回答する企業割合が8割に上っています。

実施できた理由（複数回答）を聞くと、「常駐先からの要請」が93.5%、「常駐先従業員が在宅勤務になった」67.6%などが上位に挙がっています。顧客の業務ニーズに応える形の「客先常駐」でも、仕事のやり方を工夫する余地は小さくないといえそうです。





## 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。

## 3年間の監理費 141 万円 外国人技能実習で初調査

外国人技能実習機構は、受入れ企業が監理団体に対して支払う監理費に関して、初のアンケート調査結果をまとめました。

技能実習修了までにかかる費用平均は、1号（1年間）が70万8014円、2号（3年間）140万6318円、3号（5年間）198万1622円でした。

監理団体は、受入れ企業・実習生から原則としていかなる費用も徴収できませんが、通常必要な経費については、あらかじめ用途・金額を明示したうえで徴収できます。

対象となるのは、職業紹介費（募集・選抜費等）、講習費（講師代・教材費）、監査指導費（必要な人件費）、諸経費（渡航費）の4種類です。

## ◆ 監督指導動向

### 登録教習機関を業務停止 溶接講習で「時間不足」 山形労働局

山形労働局は、「ガス溶接技能講習の時間が法定数に満たなかった」として、登録講習機関に対し6カ月の業務停止処分を科しました。

時間不足は労働局への匿名の情報提供がきっかけで発覚したものです。講習機関が行った講習40回のうち、15回について、法定の時間数（学科8時間＋実技5時間）に満たなかったことが判明しています。

講師への事情聴取によると、「午後の授業内容を午前に繰り上げて、早めに終了させる」等の行為があったということで、人数が少ない回ほど不足時間が長い傾向がみられました。

時間不足の講習を受けた617人は修了証が無効となり、不足分を補填するまで関連業務に従事できない状況に陥っています。講習機関では、労働局の指導を受け、「処分明け後に補習を行う」方向で手配を進めています。





## ◆ 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）。

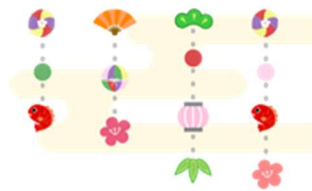
新しい支給停止額の計算式は、次の算式1種類のみです。

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

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。





# ◆ 調査

## 日本生産性本部「第10回『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査」

日本生産性本部の調査によると、2021年に「心の病」が増えたという企業は22.9%、「横ばい」59.7%、「減少」11.1%という状況です。「心の病」が最も多い年齢層は、30代で前年の33.3%から39.9%に大幅増加しました。

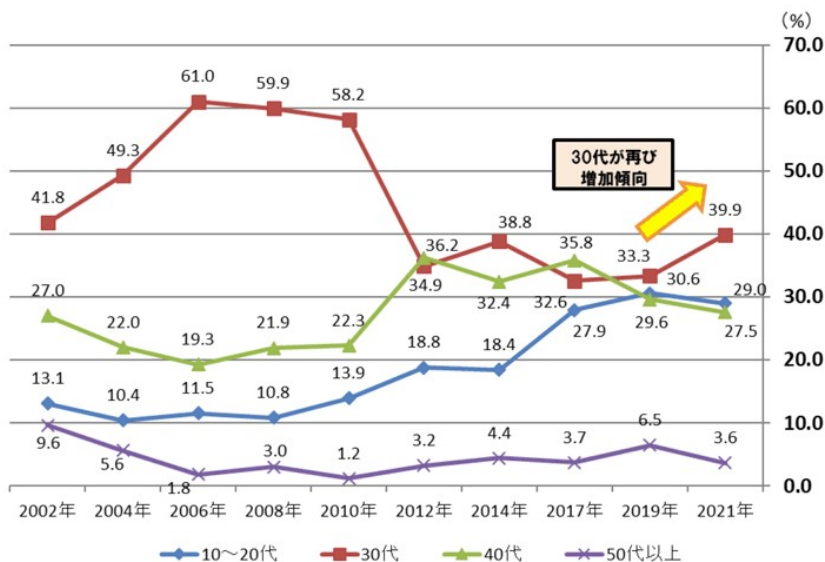
30代はもともと心理的負担の多い年齢階層で、2006年～2010年は6割近い数値で推移していました。近年は低下傾向を示していましたが、2021年は、急角度で反転した形です。

最近2年間は、新型コロナウイルスの影響で、働く環境が激変しました。メンタルヘルスが悪くなったという企業を対象として、変化を起こした要因を尋ねたところ、「コミュニケーションの変化」が第一位でした（悪くなった86.2%に対しよくなった47.1%）。

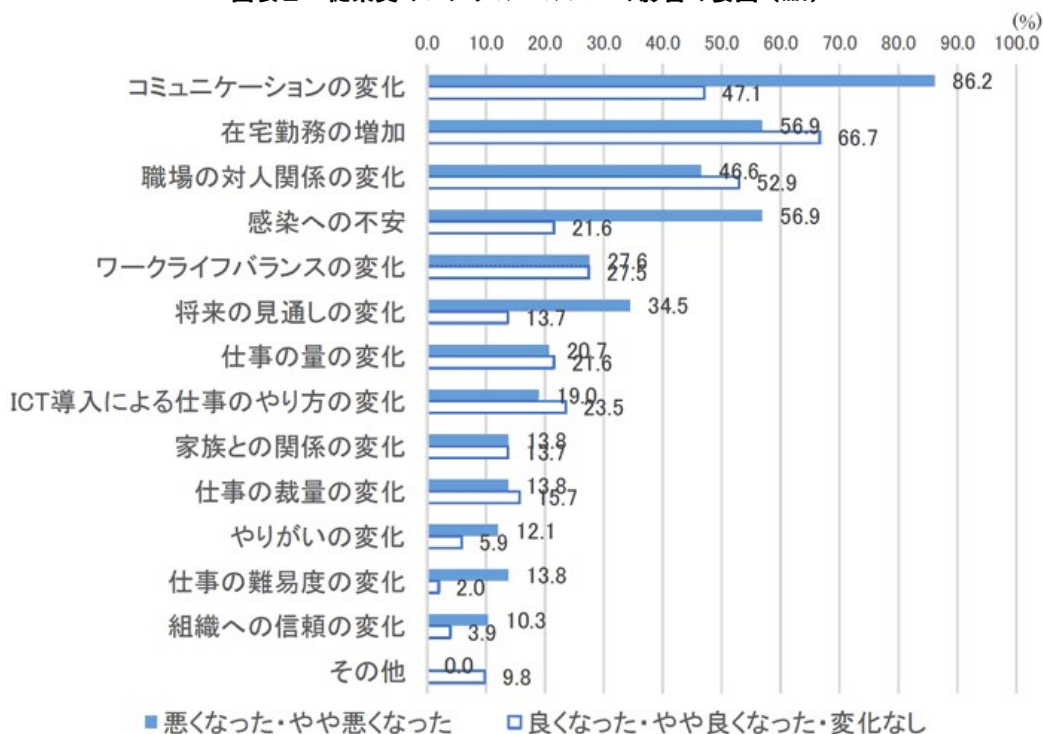
「在宅勤務の増加」「職場の対人関係の変化」については、「よくなった」という回答が「悪くなった」を、若干上回っています。

上司が身近にいるかないかは、職務の内容・責任の程度に応じて、プレッシャーの増加・減少のいずれにも作用するということでしょう。個々の従業員の就労環境を踏まえ、適切なメンタルヘルス対策を検討する必要があります。

図表1 「心の病の最も多い年齢層」



図表2 従業員のメンタルヘルスへの影響の要因（MA）





## ◆ 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、営業成績が上らず、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。





# ◆ 身近な労働法の解説

## — 雇入時の健康診断 —

労働安全衛生法において、事業者は労働者に対し、医師による健康診断を行うよう義務づけています。今回は、労働者を雇い入れた際の健康診断について解説します。

### 1. 雇入時の健康診断

事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、下表 11 項目について医師による健康診断を行わなければなりません（安衛則 43 条）。

雇入時の健康診断は、常時使用する労働者を雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理に資するための健康診断です（平 5・4・26 事務連絡）。

安衛則 43 条に定める 11 項目

- |                      |  |
|----------------------|--|
| ① 既往歴および業務歴の調査       | ⑦ 肝機能検査（GOT、GPT、 $\gamma$ -GTP）              |
| ② 自覚症状および他覚症状の有無の検査  | ⑧ 血中脂質検査（LDL コレステロール、HDL コレステロール、血清トリグリセライド） |
| ③ 身長、体重、腹囲、視力および聴力検査 | ⑨ 血糖検査                                       |
| ④ 胸部エックス線検査          | ⑩ 尿検査（尿中の糖および蛋白の有無）                          |
| ⑤ 血圧の測定              | ⑪ 心電図検査                                      |
| ⑥ 貧血検査（血色素量及び赤血球数）   |  |

### 2. 受診対象者

常時使用する労働者です。

なお、パート・アルバイトについても、次の①②のいずれかに該当し、かつ 1 週間の所定労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の 4 分の 3 以上であるときは、健康診断を実施する必要があります。

なお、4 分の 3 未満であっても、1 週間の所定労働時間が、同種の業務に従事する通常の労働者の概ね 2 分の 1 以上であるときは、健康診断を実施することが望ましいとされています（平 31・1・30 基発 0130 第 1 号）。

- ① 雇用期間の定めのない者
- ② 雇用期間の定めはあるが、契約期間が 1 年以上※である者および契約の更新により 1 年以上※使用される予定の者

※特定業務従事者（深夜業等）は 6 カ月以上

### 3. 実務上のポイント

- ・「雇入れの際」とは、雇入れの直前または直後をいいます（昭 23・1・16 基発 83 号）。
- ・健診から 3 月を経過しない者がその健診の結果を証明する書面を提出した場合、当該項目については省略可能です（安衛則 43 条）。
- ・定期健診においては医師の判断で検査項目を省略できますが、雇入時検診では検査項目の省略は認められません（年齢にかかわらず、安衛則 43 条の 11 項目全てについて行います）。
- ・費用の負担については、法で事業者健診実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきとしています（昭 47・9・18 基発 602 号）。
- ・採用選考時の健診について規定したのではなく（平 5・4・26 事務連絡）、また、採否を決定するために実施するものでもありません。
- ・定期健康診断と同様、個人票の作成と 5 年間の保存義務があります。
- ・所轄労働基準監督署長への報告は必要ありません。
- ・給食従業員については、雇入れ等の際に検便による健康診断を行う必要があります。





## ◆ 助成金情報

### 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

発達障害や難病のある方のうち、障害者手帳を持たない方々の雇用と職場定着の促進を目的として、これらの方を雇い入れる事業主に支給される助成金です。

#### 【対象となる労働者】

- 1 雇入れ日現在で満年齢が 65 歳未満
- 2 障害者手帳を所持していない方で、発達障害者支援法 2 条に規定する発達障害者の方または指定の難病がある方

#### 【対象となる事業主の主な要件】

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 対象労働者を、ハローワーク、地方運輸局、所定の同意書を労働局に提出している特定地方公共団体および職業紹介事業者の紹介によって雇い入れること。
- 3 対象労働者を、雇用保険一般被保険者として雇い入れ、65 歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ当該雇用期間が 2 年以上であることが、雇入れ日時点で確実であること。
- 4 支給申請に際して、雇入れた対象労働者に対する配慮事項などを労働局長に報告すること。
- 5 対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況を明らかにする所定の条件を満たした書類および、所定の条件を満たした労働者名簿を整備保管していること。
- 6 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して 6 カ月前の日から起算して 1 年を経過する日までに、事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職等も含む）をしていないこと。

※既に自社で内定している人を紹介された場合や、自社で過去 3 年間に職場適応訓練を受けた人を雇い入れる場合など、支給対象とならないことがあります。

#### 【支給申請】

助成対象期間：雇入れに係る日（原則は雇入れ日直後の賃金締切日の翌日）から起算した 2 年間（中小企業）または 1 年間（中小企業以外）

支給対象期間：助成対象期間を 6 カ月ごとに区分した期間（第 1 期～第 4 期）

支給申請期間：それぞれの支給対象期末日の翌日から起算して 2 カ月以内の期間

#### 【助成額】

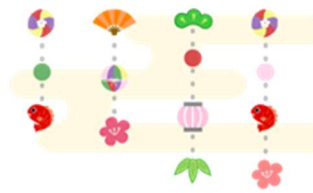
対象労働者一人あたり以下の金額が支給されます。

対象労働者	企業規模	助成対象期間	支給総額	第 1 期	第 2 期	第 3 期	第 4 期
短時間労働者以外	中小企業以外	1 年	50 万円	25 万円	25 万円		
	中小企業	2 年	120 万円	30 万円	30 万円	30 万円	30 万円
短時間労働者	中小企業以外	1 年	30 万円	15 万円	15 万円		
	中小企業	2 年	80 万円	20 万円	20 万円	20 万円	20 万円

※制度の詳細は厚生労働省 HP「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）のご案内」等をご参照ください。







## ◆ 今月の実務チェックポイント

### 社会保険の適用拡大について

今回は令和4年10月から予定されている短時間労働者（アルバイトやパートタイマー等）に対する社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大について説明します。

#### ○ 現行の適用基準（平成28年10月～）

正社員のほか、短時間労働者であっても、「特定適用事業所」に勤務している場合は、一定の要件を満たすと社会保険の被保険者となります。一定の要件とは次のとおりです。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 雇用期間が1年以上見込まれること
- ③ 賃金の月額が88,000円以上であること
- ④ 学生でないこと

したがって、特定適用事業所で働いている短時間労働者が上記①～④の要件をすべて満たした場合は、本人の意思に関係なく社会保険の被保険者となります。ここで重要なのが「特定適用事業所」の定義です。現行では、「特定適用事業所」とは、同一の事業主である一または二以上の適用事業所（社会保険が適用されている事業所）で、社会保険の被保険者の総数が常時500人を超える事業所のことを指しています。すなわち、上記の基準によって自社の短時間労働者が社会保険の被保険者となるかは、前提として自社が「特定適用事業所」に該当するか否かが重要であり、これによって社会保険の被保険者となるか否かの結果も異なるということになります。

#### ○ 令和4年10月以降の適用基準

現行の短時間労働者に対する社会保険の適用基準が、法改正に伴い令和4年10月から一部変更されることになっています。短時間労働者への社会保険の適用が拡大されるということです。具体的には、令和4年10月からは、「特定適用事業所」に勤務する短時間労働者が次の要件を満たした場合に社会保険の被保険者となります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 賃金の月額が88,000円以上であること
- ③ 学生でないこと





現行の適用基準と見比べると、「雇用期間が1年以上見込まれること」という条件が削除されています。雇用期間に関しては、令和4年10月以降、一般の被保険者と同じ「雇用期間が2カ月を超えて見込まれること」という基準が適用されます。また、特定適用事業所の定義についても、現行「社会保険の被保険者の総数が常時500人を超える事業所」とされていますが、これが令和4年10月以降は「社会保険の被保険者の総数が常時100人を超える事業所」とされますのでご注意ください。さらに、令和6年10月からは、「社会保険の被保険者の総数が常時50人を超える事業所」となることが決定しています。

したがって、令和4年10月以降、自社が「特定適用事業所」に当たるという会社は注意しましょう。社会保険の適用拡大により被保険者となる方を把握し、早めに対象者に説明を行うことが重要です。

## ◆ 今月の業務スケジュール

### 労務・経理

- 2月分の社会保険料の納付
- 2月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 前年分所得税の確定申告（2月16日から3月15日まで）
- 贈与税の申告・納付（2月1日から3月15日まで）
- 36協定の更新・届出

### 慣例・行事

- 春の全国火災予防運動
- 入社式の準備

