

保険の夢工房ビジネスサポート通信

発行所 **株式会社保険の夢工房**

〒677-0043 兵庫県西脇市下戸田 26-1
マルマンビル 2F
TEL. 0795-23-5650 FAX. 0795-23-5651
E-mail : wakano.k@hoken-yumekobo.com
URL https://www.hoken-yumekobo.com

発行人 社会保険労務士 **若野 一樹**

— 保険の夢工房 業務のご案内 —

- 自動車、火災、賠償、傷害その他各種損害保険取扱
- 経営者保障、退職金積立、医療その他各種生命保険取扱
- 経営、労務管理相談

スポット

新聞報道によると、不正受給した雇用調整助成金（雇調金）を自主返還する企業が相次いでいるようです。従業員の雇用を維持するための雇調金は、コロナ禍にあって支給額が急増。令和4年1月21日時点で5兆2,563億円に達し、うち不正受給は昨年末時点で261件、総額32億円に上るとされています。

不正受給した雇調金の自主返還が増え始めたのは昨年11月頃

からで、当時、日本旅行業協会会長が会長を務めていた旅行代理店による約1億8,000万円の不正受給疑惑が大きく報道されたり、不正受給ではないものの国会議員事務所による助成金受給が取り沙汰されたりしました。こうして雇調金に世間の耳目が集まるなか、「ほかの企業もやっている」「多くの企業が受給しており発覚することはないだろう」と安易な気持ちで受給したものの、事の重大さに気付いた企業が不正受給した助成金を自主返還しているものと考えられます。もちろん、厚労省が不正受給の摘発に乗り出していることもその背景にあるでしょう。

助成金の申請は慎重に

企業名公表で信用失墜の恐れも

雇調金の不正受給には、実際には出勤していたり、テレワークで働いていたたりするにもかかわらず、休業したもとして申請するといったものや、従業員にタイムカードの打刻をしないよう指示し、出勤簿や賃金台帳などを改ざん、偽造したりするものがあります。そのほかにも、架空の従業員を雇用しているかのように装ったり、休業手当を支払ったかのように装ったりするものなど、さまざまな方法がありますが、労働局が立入検査を行えば不正は発覚してしまいます。

不正受給が判明した場合には、受給した助成金全額に加え、不正受給額の2割を違約金として返還する必要があります。また、雇用関係助成金が5年間、不支給となるほか、事案に応じて事業所名などが公表されることも考えられ、特に悪質と判断されれば、刑事告訴される恐れもあります。実際に受給していても、故意に偽って受給申請すれば不正受給と見なされますので注意が必要です。

2022

4

公正な待遇に向けた実効性確保②

今回は、非正規労働者の公正な待遇の確保に向けた取り組みとして、紛争解決制度についてみていくことにします。パート・有期労働法では、前身のパートタイム労働法に規定していた紛争解決制度の対象が有期雇用労働者にも拡大され、また、労働者派遣法には新たに紛争解決制度が設けられました。

非正規労働者を対象に 紛争解決制度を法整備

パート・有期労働法（22条）や労働者派遣法（47条の5）は、法律で義務づけられている非正規社員の待遇に関する措置について、苦情の申出を受けた事業主は、自社内の苦情処理機関にその処理を委ねるなど、自主的な解決を図るよう努力義務を課しています。

もちろん、社内の苦情は自主的に解決することが望ましいわけですが、それが難しい場合には、行政による紛争解決制度を利用することが考えられます。パート・有期労働法（24～26条）や労働者派遣法（47条の7～9）では、パート・有期雇用労働者および派遣労働者の待遇に関する紛争について、労使当事者は、都道府県労働局長による援助（助言・指導・勧告）および紛争調整委員会（調停会議）による調停を利用することができるかとされています。紛争解決制度の対象となる待遇に関する事項は下表のとおりです。

行政機関の所掌は、パート・有期雇用労働者との紛争に関しては都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、派遣労働者との紛争に関しては都道府県労働局の職業安定部または需給調整事業部となっており、都道府県労働局長または調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示することになっています。

なお、都道府県労働局長の紛争解決の援助および紛争調整委員会による調停は、それぞれ紛争解決のための独立した手段であり、その開始は前述した自主的に解決を図る努力をしたことを要件としているものではありません。

今回は、紛争解決制度の大まかな流れと、都道府県労働局長による援助（助言・指導・勧告）、紛争調整委員会による調停についてみていくことにします。

パート・有期労働法・労働者派遣法に基づく紛争解決制度の対象となる紛争

パート・有期労働者の雇用事業主 (パート・有期労働法)	派遣会社（派遣法）	派遣先企業（派遣法）
①労働条件の明示(6条1項) ②不合理な待遇の禁止(8条) ③差別的取扱いの禁止(9条) ④教育訓練の実施(11条1項) ⑤給食施設・休憩室・更衣室の利用機会の付与(12条) ⑥通常の労働者への転換(13条) ⑦雇入れ時の説明(14条1項) ⑧パート・有期雇用労働者からの求めによる説明(14条2項) ⑨説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止(14条3項)	①派遣先均等・均衡方式(30条の3) ②労使協定方式(30条の4) ③雇入れ時の説明(31条の2第2項) ④派遣時の説明(31条の2第3項) ⑤派遣労働者からの求めによる説明(31条の2第4項) ⑥説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止(31条の2第5項)	①業務遂行に必要な教育訓練(40条2項) ②給食施設・休憩室・更衣室の利用機会の付与(40条3項)

育児休業明けの退職扱いは均等法違反

本件は、育児休業明けの復職が認められず退職扱いとされた保育士Xが、退職扱いは解雇権の濫用に当たり、出産から1年以内の解雇を原則無効とする男女雇用機会均等法（均等法）9条4項にも違反しているとして、解雇無効を訴えた事件です。裁判

所はXの訴えを認め、未払賃金請求を一部認容し、不法行為の成立を認めて損害賠償等の支払いを命じました。

社会福祉法人R会事件

東京地方裁判所

(令2・3・4判決)

客観的合理的な理由を欠く 不法行為の成立認め損害賠償

社会福祉法人が経営する認可保育園に勤務していた保育士Xは、平成29年5月10日に子を出産し、産休・育児休業を取得しました。翌年3月9日に復職時期を5月1日にしたい旨を同法人に伝えたところ、3月23日に理事長と面談し、復職させることはできないと言われ、5月9日付で退職扱いとなりました。

Xは、本件は客観的合理的理由および社会通念上相当性を欠いた解雇権の濫用であり、また、出産から1年以内の解雇であることから均等法9条4項違反で無効であると主張し、労働契約上の地位の確認、解雇後の未払賃金や損害賠償等の支払いを求めて提訴しました。

一方の同法人は、合意退職の成立を主張するとともに、仮に解雇だとしても、Xは園長等の管理職に敵対し、園長の指示・提案に従わず、批判的言動を繰り返しており、こうした態度は、職場環境を著しく悪化させ、業務にも支障を及ぼす行為であることから解雇に至ったと主張しました。

均等法9条4項は、安心して女性が妊娠、出産および育児ができることを保障するため、妊娠中および出産後1年を経過しない女性労働者を原則、解雇禁止としています。ただし、

同項但書きには、妊娠又は出産に関する事由等を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでないとして規定しています。

裁判所の判断は、均等法9条4項但書きは「使用者は、単に妊娠・出産等を理由とする解雇ではないことを主張立証するだけでは足りず、妊娠・出産等以外の客観的に合理的な解雇理由があることを主張立証する必要があるものと解される」とした上で、同法人が主張する「Xが園長の保育方針や決定に対して質問や意見を述べたことや、保育観が違うということをもって、解雇に相当するような問題行動であると評価することは困難」とし、また、Xには十分な改善の機会も与えられていなかったとしました。

判決は、本件解雇は権利の濫用に当たり無効であることに加え、均等法9条4項に違反するとして、同法人に不法行為責任が成立するとししました。Xが子の保育所入所を決めて復職を申し入れたにもかかわらず、直前に復職を拒否された結果、子の入所も取り消されており、「Xが大きな精神的苦痛を被ったことが認められ、それは賃金支払等によっておおむね慰謝されたとみることが相当でなく、慰謝する金額として30万円を認めるのが相当である」とされました。

「2021年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」

日本経済団体連合会（経団連）が「2021年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」結果を公表しました。1969年からその年の春季労使交渉・協議の結果や、人事・労務に関するトップ・マネジメントの

意識・意見などを調査しており、経営側の春季労使交渉の指針である「経営労働政策特別委員会報告」の重要な参考資料として活用されています。

2021年の春季労使交渉などにおいて、賃金以外で労働組合等と議論した項目では、「時間外労働の削減」と「年次有給休暇の取得促進」の2項目が上位なのは例年通りですが、2021年は「テレワーク（在宅勤務制度やサテライトオフィスなど）の導入・拡充」が春季交渉、春季交渉以外にも最も多くなっています（図表1）。また、賃金以外で最も重視した項目でも、「テレワーク（在宅勤務制度やサテライトオフィスなど）の導入・拡充」が、春季交渉では13.8%と「時間外労働の削減」（14.4%）に次いで2番目に多く、春季交渉以外では21.4%と「時間外労働の削減」（18.4%）よりも多く、1番となっており、関心の高さが窺える結果となっています。

テレワーク等の柔軟な働き方の推進では、約9割の企業が「推進している」と回答しており、具体的な導入済み（予定を含む）施策の内容では、「テレワーク制度（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）」が89.8%と最も多く、次いで「時差出勤」（76.5%）、「フレックスタイム制」（71.8%）の順となっています（図表2）。また、拡大予定の施策でも「テレワーク制度（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）」が80.3%で最も多くなっています。

ポストコロナを見据えたテレワークの活用方針では、「部門・職種の特性等に応じて、各社員がテレワークと出社を選択できる働き方を推進していく」（60.4%）が最も多く、次に多かった「一定の基準（月の上限回数等）を設定した上で、推進していく」（20.9%）とを合わせて8割以上の企業がテレワークと出社を組み合わせ活用していく考えを示しています。一方、「テレワークを中心とした働き方を推進していく」（3.0%）、「オフィスや現場等への出社を基本とする」（8.1%）などは少なくなっています（図表3）。なお、テレワークを活用する効果で重視しているのは、「育児や介護と仕事の両立支援」が58.3%で最も多く、次いで「エンゲージメントの向上」（51.7%）、「パンデミックや大規模自然災害対策（BCP対応）」（43.7%）、「業務のデジタル化の推進」（41.1%）の順となっています。

テレワークに関する手当・一時金の支給については、「支給していない」が6割を超えており、「支給していない」は3割強となっています。支給している企業では「3,000円以上～5,000円未満」が52.1%と過半数を超え、「3,000円未満」が約3割となっており、一度限りの支給が大勢を占めています（図表4）。

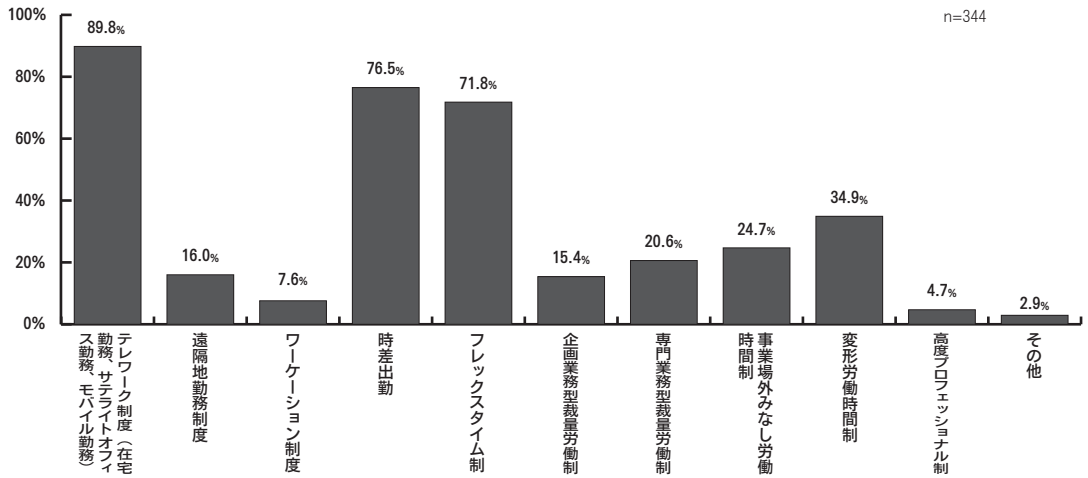
交渉項目トップはテレワーク 手当等の支給は少数派

データバンク

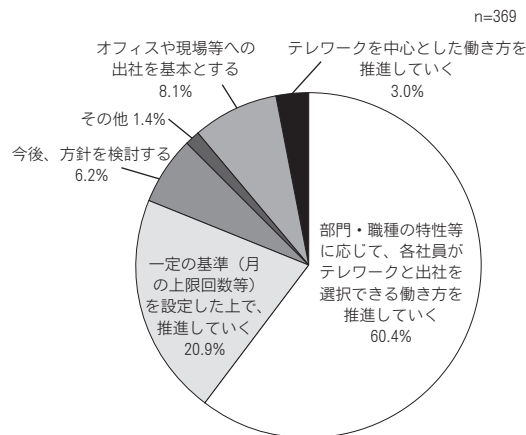
図表1 賃金以外で、労働組合等と議論した項目（上位10項目：その他を除く）（複数回答）

春季交渉 (n=166)	項目	春季交渉以外 (n=343)
31.3%	時間外労働の削減	60.9%
30.1%	年次有給休暇の取得促進	57.1%
11.4%	フレックスタイム制の導入・見直し	25.9%
34.3%	テレワーク（在宅勤務制度やサテライトオフィスなど）の導入・拡充	69.1%
26.5%	労働生産性の向上策（業務遂行方法の見直しやデジタル化の推進等）	40.5%
22.3%	育児関連施策の拡充	33.2%
21.1%	定年後継続雇用社員の処遇改善	—
12.0%	ダイバーシティ&インクルージョンの推進策（女性や障害者等の活躍支援）	30.6%
15.7%	人材育成施策の拡充（自己啓発・能力開発の支援など）	27.1%
13.9%	従業員の健康保持・増進策（メンタルヘルス対策、健康づくりへの支援・助成など）	41.1%
—	社内外のハラスメント対策の拡充	25.4%

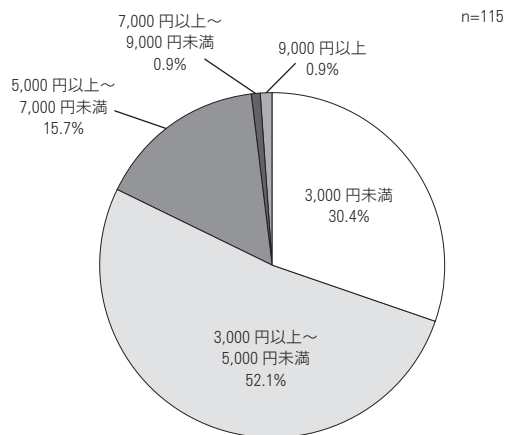
図表2 推進している柔軟な働き方の施策内容 導入済（導入予定も含む）複数回答



図表3 ポストコロナを見据えたテレワークの活用方針



図表4 手当を支給している場合の額



厚労省が提案する副業・兼業での「管理モデル」についてご教示ください

簡便な労働時間管理

Q 当社ではこれまで副業・兼業を禁止してきましたが、若手社員から解禁の要望が強くなってきたため、このほど本業に支障がないと考えられる範囲内で認めることにしました。

その際、疲労や睡眠不足で本業がおろそかにならないよう、どのように労働時間を管理すればよいのか思案していたところ、厚労省が推奨する簡便な「管理モデル」があると聞きました。どのような管理方法なのかご教示ください。

各々の労働時間をあらかじめ設定

A ご質問の「管理モデル」というのは、厚労省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2020年9月改定）で示された、副業・兼業を行う労働者に対する簡便な労働時間管理の方法のことになります。

労基法は「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」（38条1項）と規定しています。ですので、労基法が適用されないフリーランスや、労基法の労働時間規制が適用されない管理監督者、機密事務取扱者などを除いて、本業と副業の労働時間は通算して管理する必要があります。

すると、本業・副業のそれぞれの使用者は、労働者から申告を受けて他方の事業場での労働時間を把握して労働時間を通算管理しなければなりません。

こうした労使双方の手続き的負担を軽減するための簡便な労働時間管理の方法として提案されているのが「管理モデル」です。本業、副業の各々の使用者がこの「管理モデル」に則って働かせる限り、他方の事業場の労働時間を気にすることなく、労基法を遵守することができます。

具体的には、副業・兼業の開始前に、時間的に先に労働契約を締結していた使用者（使用者A）の事業場における法定外労働時間と、時間的に後から労働契約を締結した使用者（使用者B）の事業場における労働時間（所定労働時間および法定外労働時間）とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内で、各々の使用者の事業場における労働時間の上限を設定し、その範囲内で労働させるというものです。

割増賃金については、使用者A、Bのそれぞれの事業場における三六協定の延長時間の範囲内において、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払うこととなります。

管理モデルでは、副業・兼業を行う労働者に対して、使用者Aがその適用を求め、当該労働者と使用者Bがこれに応じるという手順で導入されることが考えられていますが、「管理モデルを導入した使用者が、あらかじめ設定した労働時間の範囲を逸脱して労働させたことによって、時間外労働の上限規制を超えるなどの労働基準法に抵触した場合は、当該逸脱して労働させた使用者が、労働時間通算に関する法違反を問われることになり得る」（基発0901第3号）とされています。

後期高齢者医療での医療費の自己負担割合はどう見直されるかご教示を

後期高齢者医療費

Q 現在、78歳の母を扶養していますが、少し前に後期高齢者の医療費について自己負担割合が引き上げられる人がいると聞きました。

母も高齢になるに従って、病院に掛かることも増えてきていますのでとても気になります。制度改正によって自己負担割合が見直される対象者の範囲や、実際にどの程度、負担が増えることになるのか、ご教示願います。

10月から年収200万円以上は2割負担に

A 令和4年から「団塊の世代」が75歳以上の後期高齢者になり始めるのに伴い、その医療費の増大が見込まれています。現在、後期高齢者の医療費については、窓口負担分を除いてその約4割を現役世代が負担していることから、世代間の公平性を保つた

め令和4年10月1日から年収200万円以上の所得がある後期高齢者については自己負担が2割に引き上げられます。

現在、後期高齢者の医療費の自己負担は原則1割ですが、年収約383万円以上（単身者、課税所得145万円以上）の現役並み所得者についてはすでに3割負担となっていますので、今回の改正で自己負担が2割となるのは、現在、自己負担1割となっている所得の上位者で、後期高齢者医療の被保険者全体の約2割（約370万人）とされています。

自己負担2割となる人の判定方法は次のとおりです。まず、3割負担の現役並の所得者と、基本的に1割負担となる住民税非課税世帯は除外されます。次に、課税所得が28万円未満の場合には1割負担のままとなり、28万円以上の人の一部が2割負担となります。2割負担となるのは、単身者であれば「年金収入＋その他の合計所得金額」が200万円以上の人、夫婦など2人以上世帯であれば「年金収入＋その他の合計所得金額」の合計が320万円以上の場合です。

なお、自己負担が2割となる人には、配慮措置が設けられており、令和4年10月1日の施行後3年間（令和7年9月診療分まで）は、1カ月の外来医療の負担増加額は3,000円までとされ、これを超えて支払った場合には差額が払い戻されることになっています。

社労用語

じてん



▷ハインリッヒの法則◁

アメリカの損害保険会社の安全技師・ハインリッヒが発表した法則で、「1：29：300の法則」

とも呼ばれます。

この法則は、ある工場で発生した労働災害を統計学的に分析し、導き出したもので、1件の重大災害の背後には、重大災害までには至らなかった軽微な29件の災害があり、さらにその背後には、災害までに至らなかった300件の異常（ヒヤリハット）

があるというものです。

労働災害を未然に防止するためには、日頃の不注意・不安全行動による小さなミスやヒヤリハットを起こさないようにすることが大切であり、ヒヤリハットなどの情報を職場で共有し、必要な改善・対策を講じることが求められています。

くるみん認定制度が4月1日から改正 —基準引上げ、「トライくるみん」創設

子育てサポート企業の証となる「くるみん」認定制度が4月1日から改正されます。

同制度は、次世代育成支援対策推進法に基づいて、従業員の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画を策定・実施し、一定の要件を満たす企業を厚労大臣が認定するものです。認定を受けた企業は「くるみんマーク」を自社の商品や広告などに付けて、子育てサポート企業であることをPRできます。なお、常時雇用する労働者数101人以上の企業には、同行動計画の策定・届出が義務付けられています（100人以下は努力義務）。

今回の「くるみん」認定の改正では、男性の育児休業等の取得率が7%以上から10%以上に、男性の育児休業等・育児目的休暇（配偶者出産休暇、子の行事参加目的の休暇等）の取得率が15%以上から20%以上にそれぞれ基準が引き上げられます。また、男女の育児休業等の取得率などを厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表するようになるほか、くるみんマークも改正されます。

また、「くるみん」認定を受けた企業がより高い基準を満たすことで認定される「プラチナくるみん」の特例認定基準も改正されず。男性の育児休業等の取得率が13%以上から30%以上に、育児休業等・育児目的休暇の取得率が30%以上から50%以上にそれぞれ引き上げられるほか、女性の継続就業に関する基準（出産者数等に対する子の1歳時点在職者数の割合）が55%から70%に引き上げられます。

加えて、新たな認定制度として「トライくるみん」が創設されます。認定基準は従来の「くるみん」と同じですが、この認定を受けることで、直接「プラチナくるみん」認定を申請できるようになります。その他、新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度も創設されます。

雇用障害者数が約60万人で過去最高を更新

厚労省が公表した令和3年「障害者雇用状況」によると、民間企業の雇用障害者数、実雇用率のいずれもが過去最高を更新しました。

障害者雇用促進法が定める民間企業の法定雇用率は、令和3年3月1日以降2.3%となっており、今年から新たに43.5人以上45.5人未満規模企業が「障害者雇用状況」の報告対象に加えられています。

民間企業に雇用されている障害者数は597,786.0人（前年比19,494.0人増、3.4%増）で、18年連続で過去最高となりました。障害の種別では、身体障害者359,067.5人（対前年比0.8%増）、知的障害者140,665.0人（同4.8%増）、

精神障害者98,053.5人（同11.4%増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が高くなっています。

また、企業規模別に雇用障害者数を見ると、新たに報告対象となった43.5～45.5人未満規模企業では2,080.0人となったほかすべての企業規模で前年より増加しています。

算定基礎労働者数に占める雇用障害者数の割合である、民間企業における実雇用率は、10年連続で過去最高の2.20%（前年2.15%）となった一方で、法定雇用率達成企業（50.306社）の割合は47.0%と対前年比1.6ポイント低下しています。