



社会保険労務士 朝比奈事務所NEWS

ご連絡先：〒102-0074
東京都千代田区九段南3-5-11 スクエア九段ビルディング 5F
電話：03-5212-2192 FAX：03-5212-2299
e-mail:officeasahina@sr-asahina.jp
URL:<http://www.sr-asahina.jp>

◆最新・行政の動き

厚労省は、改正育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（書面で対応も可）。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（あらかじめ出社予定決定）も可能ですが、その書式例等も示されました。

◆ニュース

雇用保険マルチジョブホルダー制度がスタート

①雇用保険マルチジョブホルダー制度とは？
令和4年1月1日から65歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。これは、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高齢被保険者）となることのできる制度です。

【適用要件】

- ・複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- ・2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

②手続きは本人が行うのが原則

マルチ高齢被保険者であった方が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高齢求職者給付金を一時金で受給することができます。老後の生活資金や介護費用等のために、利用を検討する労働者もいるかもしれません。ただし、この制度では、マルチ高齢被保険者としての適用を希望する本人が手続きを行う必要があります。手続きに必要な証明（雇用の事実や所定労働時間など）は、本人から事業主に記載を依頼して、ハローワークに申し出ることになっています。

③事業主に求められること

労働者から手続きに必要な証明を求められた場合は、速やかに対応しましょう。また、マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止めなどの不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています。マルチジョブホルダーがマルチ高齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生しますので、制度についてしっかりと理解し、対応していきましょう。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html

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。

くるみん認定の仕組み再編 男性育休関連の基準上げ

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・西日本オフィスを開鎖するため、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。

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。

◆送検

派遣先企業が「労災隠し」

指を挟まれ骨折 刈谷労基署

愛知・刈谷労基署は、派遣労働者の労災で死傷病報告を提出しなかったとして、金属プレス加工業者と本社取締役を名古屋地検に書類送検しました。

派遣労働者は、同社工場内で、プレス機械を用いる金属製品の曲げ作業に従事していましたが、左手親指を動力プレス機械に挟まれました。骨折により、181日の休業を余

儀なくされています。

派遣労働者を雇用しているのは、派遣元の事業者です。しかし、派遣先で働いている間の事故については、派遣法の読替規定により、派遣先も事業者としての責任を負います。

死傷病報告については、派遣先が作成し、労基署に提出し、その写しを派遣元に送付する規定（派遣則42条）となっています（それに基づき派遣元も提出）。同社は、この規定を順守せず、報告の提出を怠っていたものです。

◆監督指導動向

労災受給の確認を徹底

傷病手当金に際し 厚労省

健保の傷病手当金について「支給期間の通算化」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。

以上