

プロジェクト通信

No.28

2021年11月

社会保険労務士法人プロジェクト

目次

1. 法改正情報	… P.2
2. 今後の人事・賃金制度について	… P.4
3. 育児・介護休業法改正のポイントについて	… P.7
4. 雇用保険マルチジョブホルダー制度について	… P.10
5. ハラスメントによる精神疾患の労災申請について	… P.12
コラム. つながらない権利	… P.15

ご挨拶

2021年10月下旬、新型コロナウイルスの新規感染者数は急激に減少し、50人以下が続き25日には飲食店は時短解除となりました。一方で、音楽やスポーツ等のイベント開催は、人数や声援方法に規制があり、気を緩めることはできません。まだ、当分はマスクの着用が必要となりますね。

スポーツといえば、前号で松山英樹さんのマスターズ優勝を書きましたが、今度は日本で開催されたアメリカツアーのZozo Championshipで優勝しました。日本での優勝を期待される中での優勝は、精神的に、肉体的に洗練され、我々が到達できない素晴らしい境地を築いているのでしょうか。優勝シーンは、イーグルで圧巻でした。

さて、徐々に経済が回復し活発化するに従って、コロナ禍における負の資産減らしや業務の効率化、高生産性のあり方などが議論され始めました。アフターコロナにおける在宅勤務時の生産性の考え方、高齢者への就業機会の確保や就業の促進、育児、介護を巻き込んだ新しいルールや法令が検討され、また、フリーランスへの労災適用など変化してきています。本号では、「今後の人事・賃金制度について」考察しています。日本型雇用の機能の低下、成果主義とは、ジョブ型雇用は成果主義か等解説しています。また、「育児・介護休業法改正のポイント」、65歳以上を対象とした「雇用保険マルチジョブホルダー制度」、「ハラスメントによる精神疾患の労災申請」の解説やコラムで「つながらない権利」について説明していますのでご参考ください。



では、冬の初頭の霜月の夜に、プロジェクト通信もぜひご一読願います。

2021年11月吉日

社会保険労務士法人プロジェクト
代表社員 守屋 達雄

プロジェクトのサービス内容

コンサルティング支援内容

- ▶ 人事諸制度(評価、賃金、退職金、キャリアプラン等)の見直し、又は立案、導入から定着までの実行支援
- ▶ M&A、会社分割、合併、再編時のDD及び人事労務問題の解決プランから実行までの支援
- ▶ 株式公開時の人事規程から組織規程・業務規程まで各種規程の作成支援
- ▶ 企業体質強化のための労務監査
- ▶ 日常の労務問題に関するご相談及び支援

アウトソーシング支援内容

- ▶ 労働保険、社会保険に関する書類作成、提出の代行
 - ・新規適用手続
 - ・入退社者の手続
 - ・各種異動手続
 - ・各種給付手続
 - ・月額変更届、算定基礎届
 - ・年度更新
 - ・助成金の申請 等
- ▶ 各種協定書の作成、届出代行
 - ・36協定
 - ・変形労働時間制に関する協定 等
- ▶ 就業規則の見直し支援と届出代行

1. 法改正情報

改正法の施行スケジュール

(2021年8月以降)

施行年月日		関係法令	改正項目（主要項目）	参照
2021年	8月1日	雇用保険法	◆ 基本手当の日額・(高年齢・育児・介護)継続給付金の金額変更	—
		労災保険法	◆ 給付基礎日額の改定	—
	9月1日	雇用保険法	◆ 育児休業給付金の被保険者期間の要件一部変更 (育児休業開始日計算で要件を満たさない場合、産前休業開始日とする)	—
		労災保険法	◆ 特別加入の対象者拡大 「自転車を使用して貨物運送事業を行う者」「ITフリーランス」を追加	—
	9月15日	労災保険法	◆ 脳・心臓疾患の労災認定基準改正 ※新たな認定基準の追加	P. 3
	10月1日	健康保険法	◆ 健康保険被保険者証等の保険者から被保険者への直接交付開始	—
	10月1日 ～8日	最低賃金法	◆ 全都道府県で28～32円引上げ、全国加重平均額は930円 最高額(東京都:1,041円)最低額(高知県、沖縄県:820円)比率78.8%	—
	10月20日	健康保険法	◆ マイナンバーカードの保険証利用本格開始	No.27
2022年	1月1日	雇用保険法	◆ マルチジョブホルダー制度を新設	P. 10
		健康保険法	◆ 傷病手当金の支給期間通算化 支給開始日から支給期間を通算して1年6ヶ月間支給される ◆ 任意継続被保険者制度の見直し 保険料の算定基礎の見直しや(組合のみ)、被保険者からの申請による資格喪失が可能に	—
	4月1日	労働施策総合推進法	◆ パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務化(中小企業)	P. 3
		育児・介護休業法	◆ 産後パパ育休制度の創設等制度拡大	P. 7
		女性活躍推進法	◆ 一般事業主行動計画の対象範囲拡大 (現)労働者301人以上 → (新)労働者101人以上の事業主	—
		厚生年金保険法・ 国民年金法	◆ 在職時定時改定の導入 65歳以上は在職中であっても毎年10月に年金額の改定を行う ◆ 在職老齢年金制度の見直し 65歳未満の支給停止調整開始額を28万円から47万円に引き上げ ◆ 受給開始年齢の引き上げ 現行70歳の繰り下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げ	P通信 No.26
		国民年金法	◆ 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切り替え ◆ 新たに国民年金第1～3号被保険者となった者に対して交付していた 国民年金手帳を基礎年金番号通知書の送付に切り替え	—
	5月1日	確定拠出年金法	◆ 企業型・個人型いずれも受給開始の上限年齢を75歳に引き上げ	P通信 No.26
確定拠出年金法		◆ 確定拠出年金(DC)の加入可能年齢の引き上げ 【現行】65歳未満→【改正】厚生年金被保険者(70歳未満)加入可能		
10月1日	厚生年金保険法・ 健康保険法	◆ 短時間労働者への被用者保険の適用拡大 【現行】500人超→【改正】100人超 ※2024年10月には50人超 ◆ 2か月を超えて雇用が見込まれる者の早期加入措置 ◆ 育児休業中の保険料免除要件の見直し	—	
2023年	4月1日	労働基準法	◆ 中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率の改定 【現行】大企業50%・中小25%→【改正】大企業・中小ともに50%	—
2025年	4月1日	雇用保険法	◆ 高年齢雇用継続給付の改正 2025年度から65歳までの継続雇用が完全義務化されることから、 高年齢雇用継続給付の給付率を最大15%から最大10%に引き下げ	—

1. 2022年4月から中小企業にパワハラ防止対策が義務化されます

2020年6月に改正労働施策総合推進法が施行され、大企業については職場のパワーハラスメント対策が既に義務付けられていますが、2022年4からは中小企業においても、対策が義務付けられます。

—事業主が雇用管理上講ずべき措置—

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
→ハラスメントの内容等を明確にし、行為者への対処等を規定しなければなりません
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
→相談窓口を定めて周知しなければなりません
- ③ 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ そのほか併せて講ずべき措置



東京労働局より、「パワハラ対策自主点検票」が公開されていますので、ご活用ください！

※セクシャルハラスメント、妊娠出産育児に関するハラスメントの防止に関する措置については、男女雇用機会均等法、育児介護休業法により既に義務付けられています。

2. 脳・心臓疾患の労災認定の新基準 (2021年9月15日から)

過労死が社会問題となっている中、脳出血や心筋梗塞などを発症した労働者の労災認定基準が約20年ぶりに改正されました。労働時間だけでなく、労働時間以外の要因も総合評価して柔軟に認定されるようになっていきます。

- ① 労働時間以外の負荷要因を見直し
→勤務インターバルが短い勤務、休日のない連続勤務、重量物の運搬作業、人力での掘削作業など、身体的負担が大きい作業が追加されました
- ② 長期間の過重業務は労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価
→時間外労働が「過労死ライン」に至らなくても、上記のような労働時間以外の負荷要因も考慮して労災認定されることが明記されました。
- ③ 業務と発症の関連性が強いと判断できる場合を明確化
→発症前おおむね1週間に継続して深夜時間帯に及び時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合、などが例示されました。
- ④ 対象疾病に「重篤な心不全」を追加

※過労死ラインの基準の改正はありません。

2. 今後の人事・賃金制度について

<文責:高橋>

新型コロナウイルス感染症の影響により、経済環境や社員一人一人の労働環境が大きく変化する中、各社、Afterコロナに向け、経営の立て直し、変化に適応したさらなる飛躍を目指し、労務管理領域においても様々な施策を考えていることと思います。弊社においても、人事・賃金制度に関するご相談が増えてきました。

世間では、年功型賃金や終身雇用といった日本型雇用慣行の限界を唱える声や、ジョブ型雇用の導入等が大きく論じられています。このような状況を踏まえ、本稿におきましては、脱日本型雇用、成果主義型賃金、ジョブ型雇用の3つについて考察してみたいと思います。今後の人事・賃金制度検討の一助になれば幸いです。

1. 変革期、不況期において脱日本型雇用が叫ばれる理由

一般に日本型雇用の3種の神器の1つと言われてきたものの中に、年功型賃金があります。狭義には、年齢給や勤続給を指すものと考えられますが、1975年以降現在まで、多くの企業で採用されている職能給についても、実態として年功型と分類されることが多いと思います。

職能主義は、本来であれば、努力し能力を高め、その能力を発揮した者が、**年齢や勤続年数とは無関係に処遇される**というコンセプトに基づいており、年功型とは一線を画す制度のはずです。しかし、年功主義・職能主義ともに**人事の基本は、ポスト(職務)ではなく、『人』である**という点は共通しており、新人が育ってある能力基準に達すれば、**誰もが上位の等級に昇格し**、それに伴い賃金も上昇していきます。結果として、成長がストップした企業であっても、**総額人件費はアップし続ける**こととなり、経済の低迷期には特に、会社にとって大きな負担としてのしかかってきます。また年齢や勤続年数に比例する右肩上がりの給与体系は、給与額は高いが働かない中高年、いわゆる「妖精さん」と揶揄されるような社員を生み出す原因にもなっていると言われてきました。

以上のような理由から、日本経済が大きく疲弊していた1990年前半から2000年前後、いわゆる「失われた10年」においては、年功主義・職能主義から**成果主義**への移行が加速しました。

では、年功主義や職能主義といった日本型の雇用において、景気の変動に対応する術はないのでしょうか？そんなことはありません。日本型雇用は、人件費の調整弁として主に4つの機能を備えています。

4つの機能	日本型雇用の人件費調整手法
① 新卒一括採用と定年制	新卒採用者数の調整、定年による社員数の自然減
② 非正規雇用	有期の契約社員や派遣社員を繁忙対策として広く活用可能
③ 賞与	企業の利益分配の意味合いが強く、好不況により柔軟に増減可能
④ 長時間労働	残業が当たり前の企業文化において、景気低迷時は残業を厳しく抑制することで人件費削減が可能

しかし、働き方改革により様々な施策が推し進められる中、①については、65歳までの雇用確保義務、70歳までの就業機会確保努力義務、②については、無期転換制度、派遣の3年ルールの設定や同一労働同一賃金の影響、④については、上限規制の法制化による根本的な長時間労働の抑制、また、③については、制度改定の影響というわけではありませんが、景気安定期において確立された慣習的な賞与支給、こういった様々な要因によりそれぞれの調整機能が低下している現実があります。

以上のような背景から、コロナ禍において、再び企業経営が苦境に立たされる現在、各種メディアにおいて、「脱日本型、すなわちジョブ型雇用や成果主義を導入していくべきだ」という論調が強くなってきたものと推察されます。

2. 成果主義とは？

評価により昇給格差をより大きくすること、評価要素の中で業績(売上等)に対するウェイトを大きくすること、相対評価を用いること等を成果主義の特徴と捉える見方がありますが、成果主義・成果給の本質は、**成果によって、賃金が上がったり、下がったりすること**であると考えられます。昇給格差を大きくしただけで降給がなけれ

ば、結局賃金は上がり続けることとなり、前節で触れた年功主義と変わらなくなってしまうからです。また、賃金は一定期間の成果に応じた洗い替え方式で決まり、積み上げ方式とは決別した仕組みである点も重要です。それにより、ある一定期間の働きぶりや貢献度に応じた賃金の支払いが可能となります。裏返せば、業績評価の都度、給与は上下に変動するため、**安定性の低い賃金形態**であるとも言えます。

また、成果主義の特徴として、モチベーションとの関係性もよく指摘されます。確かに、頑張っても頑張らなくても給与がほとんど変わらなければ、社員のモチベーションは下がり、頑張ったときにそれに見合った給与が支払われれば、モチベーションが上がるという主張は理に適ったものであると考えられますが、変革期や低迷期においては、企業業績が横ばいから低下傾向にあることも多く、好成績を残した社員に対しても、処遇面で大きく優遇できないケースが発生することがあります。この場合、意図に反して、モチベーションダウンにもつながってしまいますので注意が必要です。また、そもそも、金銭的報酬がどこまで社員のモチベーションを引き上げられるかについても疑問が提起されています。人が積極的に動く理由が必ずしもお金であるとは限りません。生活が安定する一定水準の報酬が得られていれば、仕事自体の面白み、達成感や取引先からの承認等が一義的な動機になっている場合もあります。

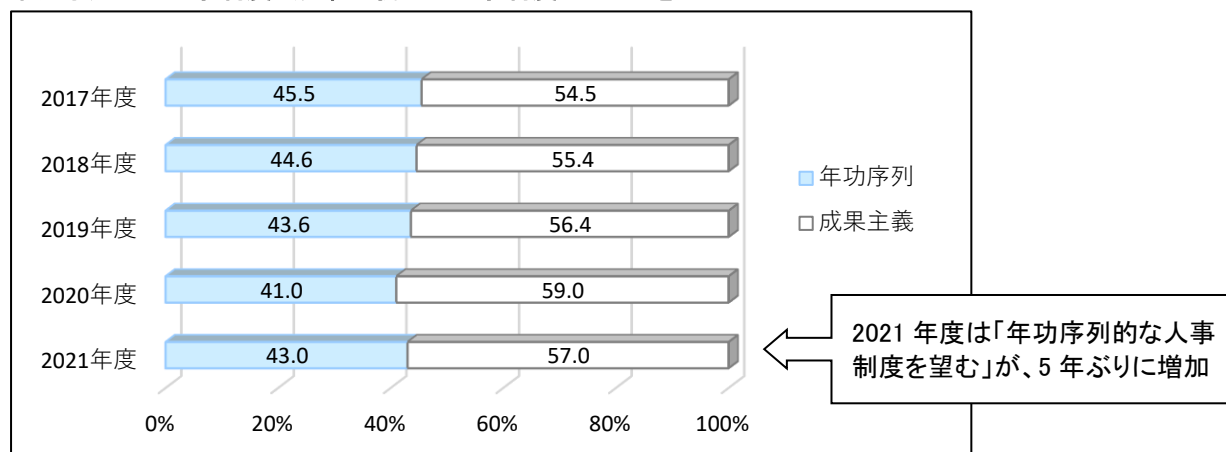
産業能率大学総合研究所マーケティングセンターの調査によると、2021年度の新社員(回答数 144人)が働くうえで重要と感じることの2位に、「**長期間、安心して働けること**」が入っています。また、年功序列的な人事制度と成果主義的な人事制度どちらを望むかという問いに対しては、**43%が年功序列的な人事制度を望む**と回答しています。

<働くうえで重要と感じること(3つまで選択)>

(%)

仕事を通じて自分自身が成長する	長期間、安心して働ける	仕事内容に見合う報酬が得られる	他のメンバーと協力して働く	組織や社会に貢献する	職場のメンバーから認められる	自分の意志で仕事に取り組める	昇進することやリーダーになる	変化に富んだ仕事内容である
61.8	58.3	37.5	33.3	25.7	18.8	17.4	9.0	7.6

<年功序列的な人事制度と成果主義的な人事制度のどちらを望むか>



2021年度新社員の会社生活調査 産業能率大学 総合研究所マーケティングセンター 労政時報 第4019号/21.8.13/8.27 図表2、6

人材不足により、人材の獲得競争が厳しい業界等においては、現有勢力の維持も重要なミッションであり、在籍している社員の気質や希望もないがしろにすることは出来ません。**賃金原資の適正な分配という観点から、成果主義的要素を取り入れていくことは、今後ますます重要になってくると考えられますが、制度導入時の対応は慎重に行う必要があるでしょう。**

3. 「ジョブ型雇用」＝「成果主義」?

各社、テレワークの普及が一気に進み、社員個々の働きぶりが見えづらくなる中、「職務が明確に定義されており、成果で賃金が決定されるジョブ型雇用を導入すべきだ」という風潮が高まりました。

労務行政研究所の調査(人事労務領域の注目テーマへの対応状況 労務行政研究所 労政時報 第4018号/21.7.23 集計社数140社)でも、人

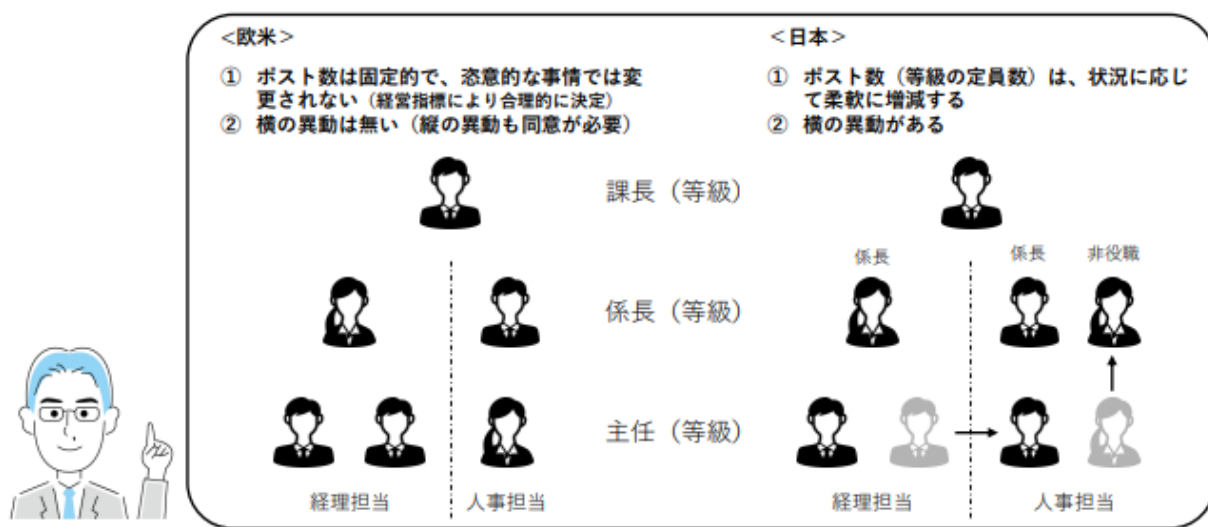
事制度・人事管理に関して人事マネージャーが今後検討したいテーマのトップ(14項目のテーマより選択)に「ジョブ型の人事制度」が挙げられています。

前述のように、「**ジョブ型雇用＝成果主義**」という風に、2つを直接結びつけたり、同義であるような伝えられ方がされることがありますが、**ジョブ型雇用と成果主義は特に関係のない別個の概念です**。ジョブ型雇用である欧米の賃金が必ずしも成果主義とは限りません。また、ジョブ型雇用を説明する際の、**職務の明確な定義付け**についても、欧米のジョブディスクリプション(職務記述書)の実態は、実施すべき仕事^①が網羅的に列挙されているようなものではなく、日本の雇用契約書などと同じようになりかなり包括的・抽象的な記載も多いようです(マネジメント職に近いポストほどその傾向は強い)。そもそも、ジョブディスクリプションに職務内容が網羅的に記述されているという考え方は、今回のコロナ騒動のような想定外の事象に対して、対応する者がいなくなってしまう。各ポストの職務内容を完全に記述することなど、日本でも欧米でも不可能です。

ジョブ型雇用の本質とは端的に言ってしまうとポスト型雇用であり、その特徴は、**①ポストには定数があること、②賃金はそのポスト(経理職の係長、営業職の一般スタッフ、研究職のマネージャー等)に応じて決められていること**です。

メリットとしては、①、②の特徴により『各ポストの給与額×ポスト数＝ほぼ一定』という構図が成り立つため、非常に人件費を管理しやすい雇用制度であるという点が挙げられます。デメリットとしては、ポスト固定の採用であるため、**社員の異動に関して、人事権がほとんど行使できない**ことです。職種の転換(事務職⇔営業職のような横の異動)はもちろんのこと、昇進(縦の異動)ですら本人同意を求められるそうです。一方、日本企業は、強力な人事権により、企業内で人事異動を繰り返し、様々な業務に適応可能な人材を育て上げ、発展を遂げてきた歴史があります(下図参照)。完全なジョブ型雇用に移ると、この武器を失うこととなりますので、成果主義同様、やはり導入にあたっては、十分に検討する必要があります。

また、ポスト型の雇用において、社員は、より上位のポストを得るためには、ポストに空きが生じた際に自ら手を挙げ、自身のスキルがそのポストに見合ったものであることを証明しなければなりません。したがって、目指すべきポスト獲得に向けて自律的に学ぶ姿勢が不可欠であり、会社側としても、学びを支援できるようなコンテンツを備えておくことが、優秀な社員を獲得するための大切なポイントとなります。



以上、現状、私たちを取り巻く状況の一部について、簡単に解説させていただきましたが、人事・賃金制度にまつわる話はどれも非常に奥深く、最適解は、会社ごとにそれぞれ異なるものだと思います。一時的な流行り廃りに流されることなく、事の本質を見極めながら、会社と社員がより良い関係を築き、事業の発展につながるような制度を構築することが肝要です。困難な作業ではありますが、弊社としても、そのためのサポートを精一杯させていただきます。

<参考>
人事の組み立て～脱日本型雇用のトリセツ～ 海老原嗣生 日経BP
誤解だらけの「ジョブ型」論 濱口桂一郎 2020.10.13 web 労政時報
https://www.rosei.jp/readers/article.php?entry_no=78921

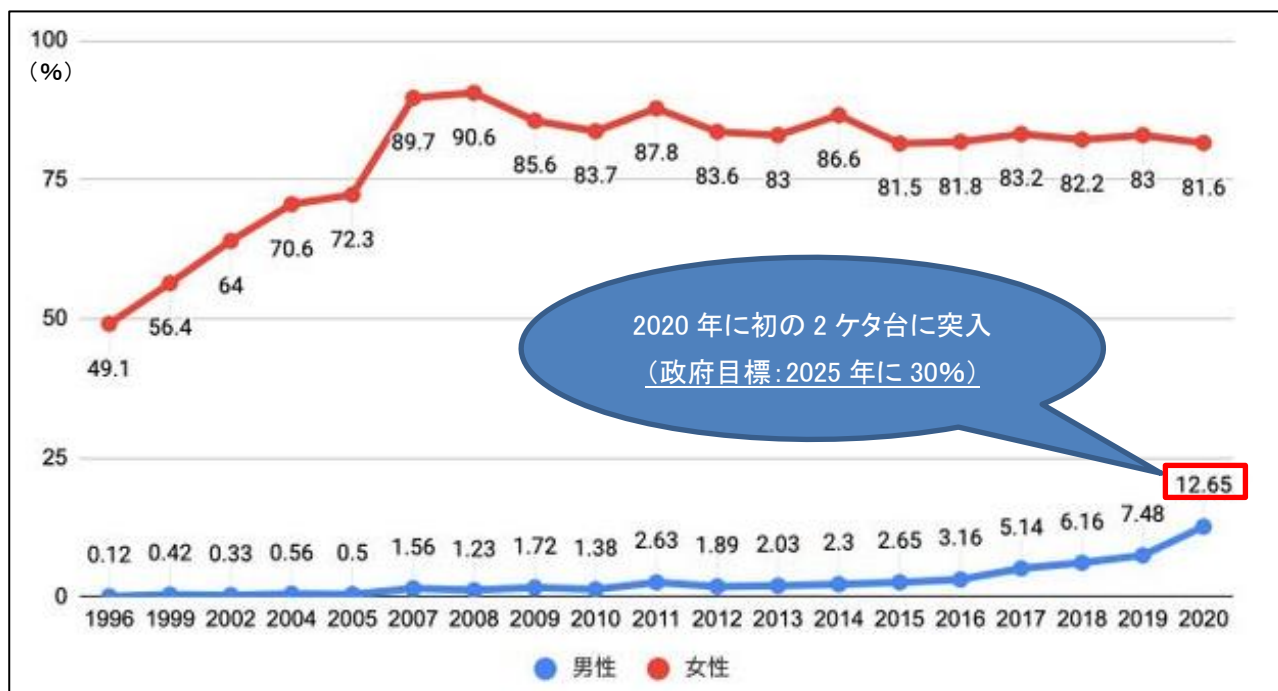
3. 育児・介護休業法改正のポイントについて

<文責: 福井>

日本における男性の育児休業取得率は、長らく数%という低水準で推移していましたが、2020 年によりやく10%の大台を突破しました。政府は2025 年における男性の育児休業取得率 30%を目標として掲げつつ、男女ともが仕事と育児を両立できるよう、産後パパ育休(出生時育児休業)制度の創設を含め、2022 年 4 月 1 日より3つの段階を踏んで改正法を施行することとしました。

1. 育児休業取得率の推移と今後の改正法施行の流れ

日本における育児休業取得率の推移と、今後の改正法施行の流れは以下の通りです。



(出典: 厚生労働省「雇用均等基本調査」)

施行年月日	対象企業要件	施行内容
2022 年 4 月 1 日	全企業	①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
		②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
2022 年 10 月 1 日		③産後パパ育休(出生時育児休業)制度の創設
		④育児休業の分割取得
2023 年 4 月 1 日	従業員数 1,000 人超	⑤育児休業取得状況の公表の義務化

以下、表内の①～⑤の内容について、確認します。

2. 『①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化』(2022.4.1 施行)

(1) 事業主は、育児休業等の申出が円滑に行われるよう、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口の設置)
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

(2) 事業主は、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、育児休業制度等に関する以下の事項の周知を行い、休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申出先
- ③ 育児休業給付に関すること(※産後パパ育休も育児休業給付の対象となります。)
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い



(1)については“複数”の措置を講じることが望ましいです。
 (2)については取得を控えさせるような形での個別周知や意向確認は認められず、その方法は面談/書面交付/FAX/電子メール等のいずれか、とされます。
(1)も(2)も、産後パパ育休については2022年10月1日から対象となります。

3. 『②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和』(2022.4.1 施行)

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件について、これまでの『引き続き雇用された期間が1年以上あること』という勤続期間要件が撤廃され、原則として無期雇用労働者と同様の取扱いになります。

但し、労使協定を締結することにより、会社として独自に、引き続き勤続期間要件を設けることも可能です。

4. 『③産後パパ育休制度の創設』と『④育児休業の分割取得』(2022.10.1 施行)

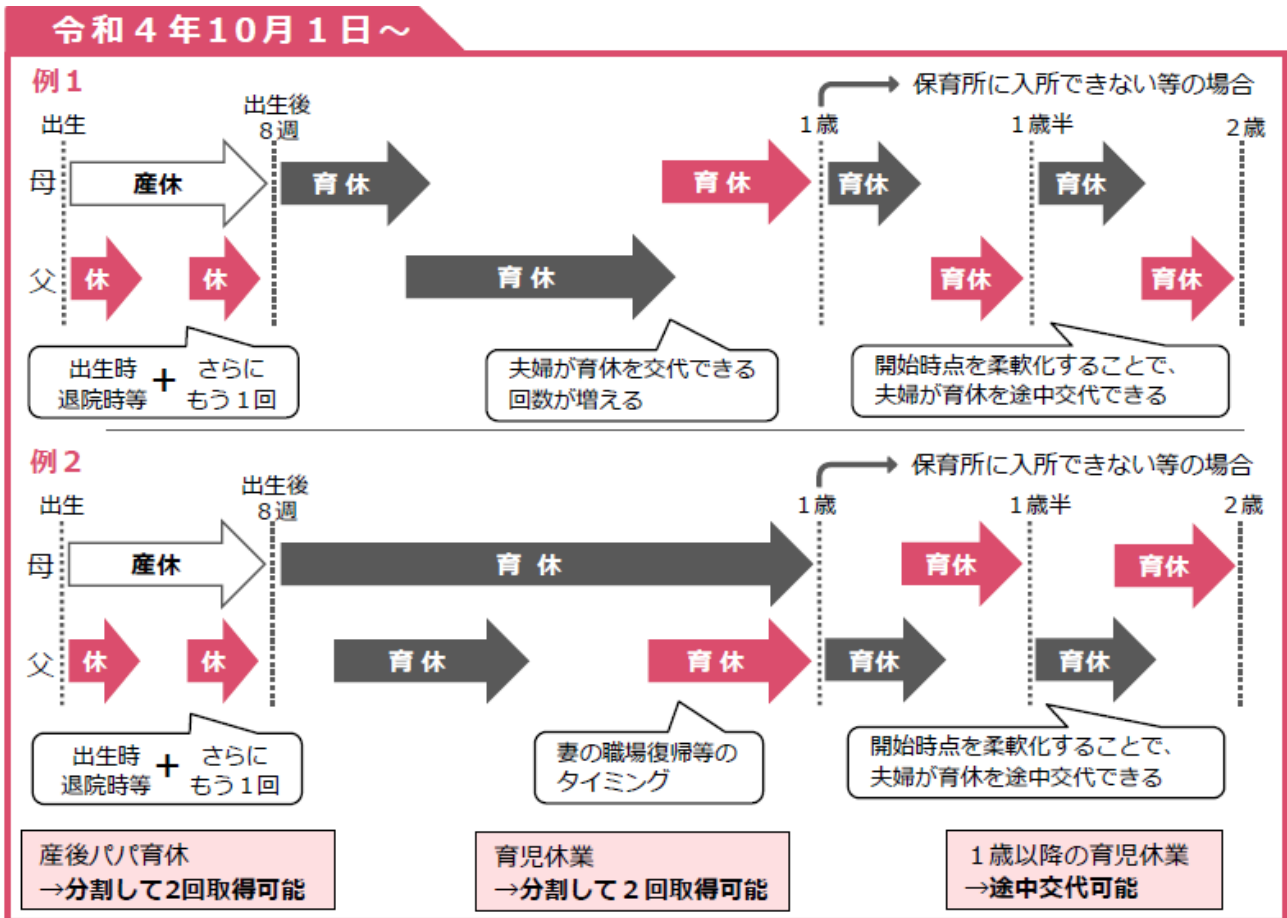
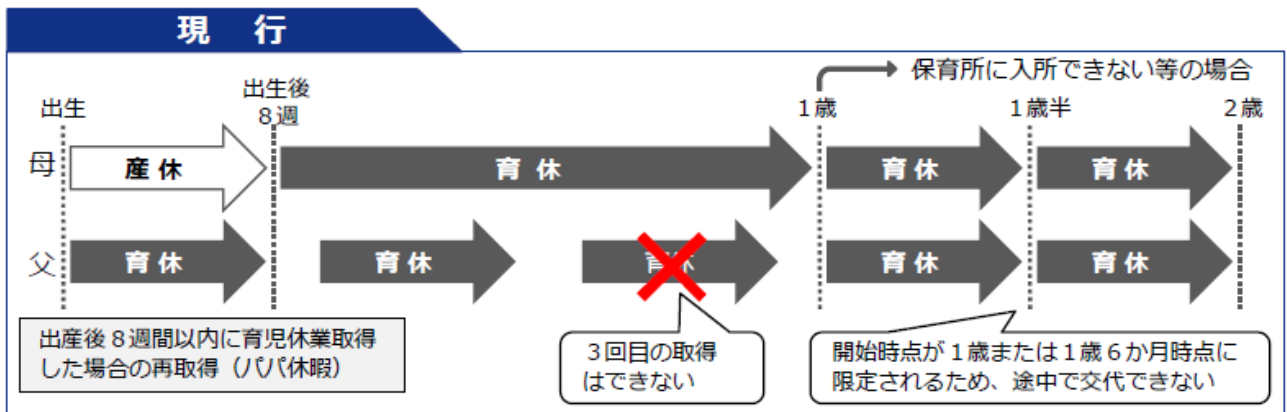
創設される産後パパ育休制度と育児休業の分割取得制度(新しい育休制度)の概要は以下の通りです。

項目	産後パパ育休制度 (2022.10.1～)	育休制度 (2022.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している 場合に限り、労働者が 合意した範囲で休業中に 就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情(※)がある場合 に限り再取得可能	再取得不可

(※)他の子についての産休、産後パパ育休、介護休業又は新たな育休の開始により1歳以降の育休が終了した場合で、当該産休等の対象だった子等が死亡等したときを指します。

これらの内容を踏まえた、改正法施行後の働き方・休み方のイメージ(例)は以下の通りです。

特に、『育休や産後パパ育休を分割して2回取得できること』や、『育休の1歳以降の延長における開始日が1歳又は1歳半に限定されないこと』から、より柔軟で使いやすい制度となる、と言えます。



(出典：厚生労働省パンフレット「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」)

5. 『⑤育児休業取得状況の公表の義務化』(2023.4.1 施行)

従業員数 1,000 人超の企業は、育児休業等の取得状況(具体的には、男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定められる予定)を年1回公表することが義務付けられます。



施行内容の①～④については特に、就業規則や労使協定の見直しを含め、全ての企業が対応を図る必要があります。

また、今回創設される産後パパ育休制度は、やはり『育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止』又は『ハラスメント防止』の対象になりますので、十分に注意しましょう。

1. 制度の概要

高齢者雇用や副業兼業等の多様な働き方に関する整備が進む中、複数事業所で働く 65 歳以上を対象とした「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が 2022 年 1 月より開始されます。

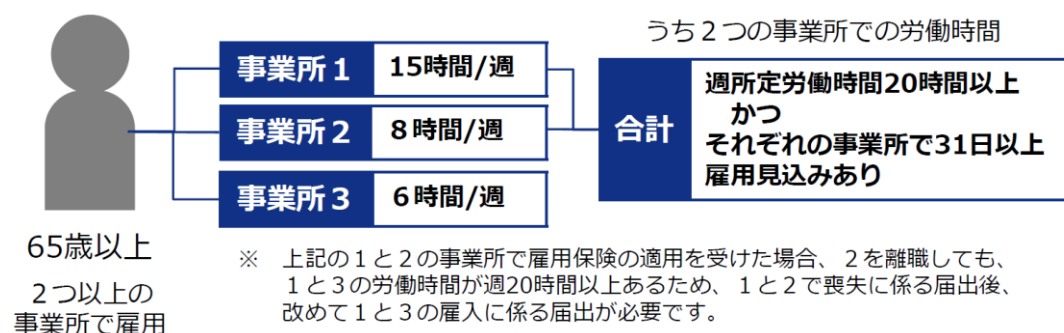
これまで雇用保険に加入するには一つの事業所で加入要件を満たす必要がありましたが、この制度によって複数の事業所で勤務する 65 歳以上の労働者が、2つの事業所での勤務を合計して適用要件を満たす場合に、特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることが可能になりました。

2. 適用要件と給付について

【1】 65 歳以上のマルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用

マルチジョブホルダー制度の適用には以下の 3 要件を満たした上で、本人が申出を行います。また、加入後の取扱いは通常の雇用保険の被保険者と同様で任意脱退はできません。

- ① 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 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
- ③ 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】 失業した場合の給付について

マルチ高年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、高年齢求職者給付金を受給することができますようになります。

原則として、離職の日以前の6か月に支払われた賃金の合計を180で割って算出した金額（賃金日額）のおよそ5割～8割となる「基本手当日額」の30日または50日分が一時金として支給されます。

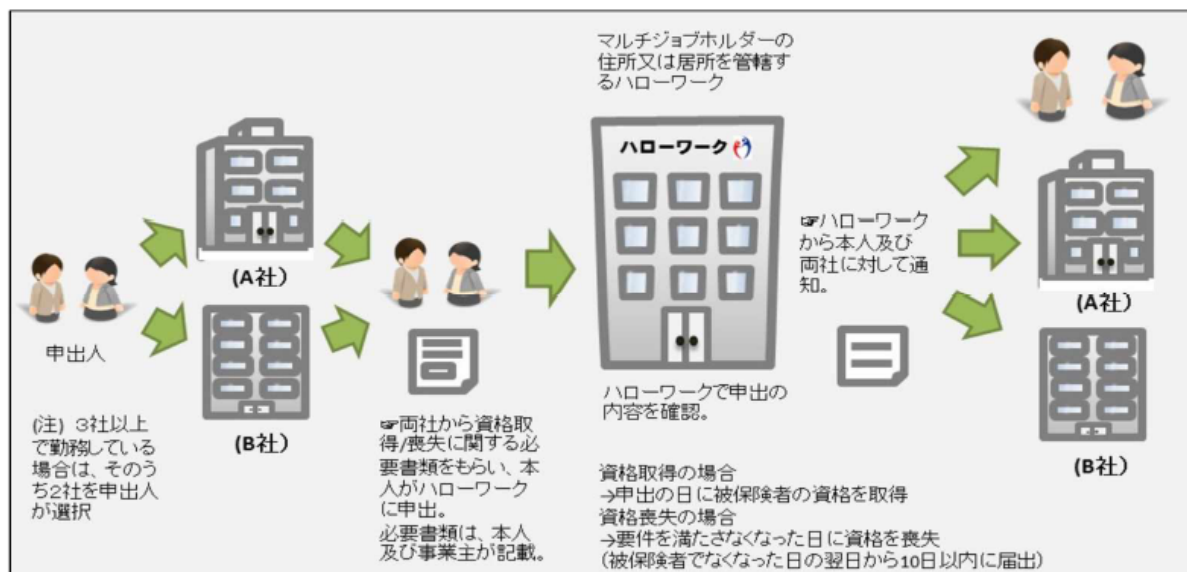
およその計算式

基本手当日額		
賃金日額		
$\left(\frac{\text{離職以前6か月の賃金の合計}}{180} \right) \times (50 \sim 80\%)$		
被保険者であった期間	1年未満	1年以上
高年齢求職者給付金の額	30日分	50日分

※ 1つの事業所のみ離職した場合であっても、離職した事業所の賃金日額をもとに基本手当日額を算定します。

3. 基本的な手続きの流れ

事業主が行う通常の雇用保険手続きと異なり、マルチジョブホルダー制度は本人が自ら手続きを行います。



□ 取得時

- ①申請書類をハローワークや厚生労働省のホームページより入手し記入後、各勤務先へ提出する
- ②各勤務先にて書類の記入と賃金台帳等の確認資料を本人へ提供する
- ③本人の住居所管轄のハローワークに届出書類を提出する
- ④ハローワークから本人及び会社に対し控え書類が交付される

■ 喪失時

- ①取得の際に交付された書類に記入し、勤務先へ提出する
- ②勤務先にて書類を記入し、確認資料や離職証明書を本人へ提供する
- ③本人の住居所管轄のハローワークに必要書類を提出する
- ④ハローワークから本人及び会社に控え書類が交付される

※喪失時については離職票の交付依頼があった場合は作成し、申出人へ交付する必要があります。

4. 注意点

マルチジョブホルダー制度は一般の雇用保険とは異なる取扱いがありますので以下の点にもご注意ください。

- ◎ 労働者がハローワークに申出を行った日から取得になるため、遡って被保険者となることはできない
- ◎ マルチジョブホルダー資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生する
- ◎ 電子申請には非対応のため、ハローワークに直接行くか郵送にて申出の必要がある

マルチジョブホルダーが雇用保険の適用を受ける為には、資料準備等の事業主の協力が必要です。該当者から必要な証明を求められた場合は、速やかなご対応をお願い致します。



5. ハラスメントによる精神疾患の労災申請について

<文責:板村>

近年、精神疾患による休職者が増えており、労災を申請するケースも年々増えています。特に、セクハラやパワハラを受け、精神疾患になったことにより労災申請を求めるケースも多くあります。セクハラやパワハラ等が一見して明らかでなく、また、そもそもセクハラやパワハラの行為があったのかどうかも疑問であるケースもありますので、このような労災申請に会社として対応する際の留意点について解説します。

1. 精神疾患の労災認定

以下の3つの要件を満たす場合、業務上として労災認定されます。

① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
認定基準となる精神障害の分類に該当している必要があります。業務に関連して発病する可能性のある代表的なものは、うつ病や急性ストレス反応です。(認知症や頭部外傷などは含まれません)
② 認定基準の対象となる精神障害の発病前のおおむね6ヶ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
うつ病や適応障害といった精神疾患が労災認定されるかどうかを判断するために、厚生労働省では「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めています。 ● 業務による強い心理的負荷とは、客観的に対象疾病を発病させる恐れのある強い心理的負荷のことをいい、業務による出来事とその後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたといえるかを評価します。 ● セクハラやパワハラのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6ヶ月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、始まった時点からの心理的負荷を評価します。
③ 業務以外で心理的負荷が発生していない・ <u>個体要因による発病でないこと</u>
業務以外での心理的負荷は以下のようなものが挙げられます。 ● 配偶者との不和が続き離婚した ● 親、友人が亡くなった ● プライベートで交通事故にあった また、個体要因による発病は、アルコール依存症や薬物依存、過去の精神疾患の既往歴、発達障害の有無などが挙げられます。

～2020年6月から精神障害の労災認定基準に「パワーハラスメント」が明示されています～

【認定基準改正のポイント】

- ◇ 具体的出来事等に「パワーハラスメント」を追加
 - ・ 「出来事の類型」に「パワーハラスメント」を追加
 - ・ 上司等から「身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を具体的出来事に追加
- ◇ 評価対象のうち「パワーハラスメント」に当たらない暴行やいじめ等について文言修正
 - ・ 「具体的出来事」の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または嫌がらせを受けた」を「同僚等から暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」に修正
 - ・ パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ、嫌がらせなどを評価する項目として位置づける

2. 従業員からパワハラによる労災申請があった場合のながれ【例】

① 精神疾患で休職する従業員から上司からのパワハラによるものであるため、労災申請したい旨の申出がある

② パワハラがあったかどうかの事実確認（前頁に記載した、労災認定の要件も確認）

プライバシーに注意しながら当事者及び関係者（同僚等）へのヒアリングも行います。同時に、長時間労働の有無も確認するとよいでしょう。

③ 業務上の災害に該当するか否かの会社としての判断

業務災害に該当しないと判断

④ 事業主証明をせずに、事業所管轄の労働基準監督署へ提出

業務災害に該当すると判断

④ 事業主の証明の欄に記名し、事業所管轄の労働基準監督署へ提出

⑤ 労働基準監督署による調査

調査は主に、当事者（本人・上司）及び関係者（同僚）へのヒアリングが行われます。内容によっては、現場（事業所等）の調査も行われます。（次頁参照）

決定内容については、申請者にのみ通知が送られてきます

⑥ 労災支給（不支給）決定通知



精神疾患による労災申請は認定までに3~4ヶ月程度、調査が長引くと半年から1年程度時間を要するケースもあります。その間、無収入になってしまうので、労災申請（控）を添付して、傷病手当金を同時に申請するのが一般的です。なお、労働基準監督署と協会けんぽ（健康保険組合）は今のところ、情報を共有する仕組みになっていないため、労災が認定された場合は申請者が傷病手当金で受給した給付金を返金する必要があります。

3. 労災申請時の労働基準監督署の調査

前頁⑤にある労働基準監督署による調査は、まずは書面で資料の提出が求められます。そしてその資料をもとに調査が進められていきます。

労災保険請求で求められる資料の一例

- ①会社パンフレット等事業所の概要がわかるもの
- ②組織図
- ③就業規則
- ④申請者の履歴書
- ⑤雇用契約書
- ⑥人事考課の記録
- ⑦勤怠記録（ハラスメントが行われた前後1年程度）
- ⑧賃金台帳
- ⑨健康診断結果（直近3年程度）
- ⑩労災請求にかかる事業主意見
- ⑪その他資料

⑪その他資料では、その労災申請が「業務上」であるものと認めなかった判断の根拠となる資料を任意で提出することができます。状況によって、メールでのやり取りやパソコンのログの履歴などを提出します。

4. 労災請求にかかる事業主意見

上記⑩の「労災請求にかかる事業主意見」は、業務上に該当しないと会社が判断した理由を記載し、労働基準監督署に提出します。

令和〇年〇月〇日	
〇〇労働基準監督署長 殿	事業場所在地・事業主名 労働保険番号
労災保険給付請求書における事業主証明拒否について【例】	
令和〇年〇月〇日に提出された「労働者〇〇〇〇」にかかる休業補償給付請求書については、記載された「災害の原因及び発生状況」の内容について以下の通り、事実として確認できていないことから、請求書における事業主証明をしないことと判断いたしました。	
記	
1. 〇〇〇〇へ指示した××は、会社運営上必要なものであり、全営業社員に××を指示し、〇〇〇〇以外は問題なく期限までに提出されていたこと。	

労災保険の申請において、事業主証明は実は必須ではありません。ただし、事業主証明を拒否する場合には、調査要請には誠実に対応し、協力する姿勢を見せることが重要です。

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、世界中でテレワーク導入が進みました。テレワークが普及することで、電話だけでなくメールやチャットツールなど、様々な方法で社員同士が連絡を取り合えることが当たり前になった一方で、勤務時間とプライベートな時間との境界線が曖昧になるなどの弊害も顕在化しています。そこで注目されているのが、「つながらない権利」です。

つながらない権利とは、就業時間外の業務連絡を受けない権利（勤務時間外や休日に仕事上のメールや電話の対応を拒否する権利）のこと



フランスでは「つながらない権利」が世界に先駆けて法制化され、2017年に施行されました。従業員50人以上の企業が対象となり、勤務時間外のデジタルコミュニケーションを制限する方法について労使で協議することを義務付けています。また、法整備されたことで権利侵害を理由に訴訟を起こすこともできるようになっています。

日本においても「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」(2020年12月25日)において「つながらない権利」について言及されており、また、このような検討会の審議をふまえて、2021年3月に改定された「テレワークガイドライン」においては、長時間労働対策として、以下の4つの手法を掲げています。

- ☑ メール送付の抑制
- ☑ システムへのアクセス制限
- ☑ 時間外・休日・所定外深夜労働についての手続き
- ☑ 長時間労働等を行う労働者への注意喚起

「つながらない権利」という言葉は日本ではまだ聞きなれない言葉ですが、時間外労働における業務指示については、今後注意が必要といえます。

プロジェクト通信 No.28 2021年11月

発行者: 守屋 達雄 編集者: 板村 亜紀

発行: 社会保険労務士法人プロジェクト

〒107-0052 東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス7階

TEL: 03-6439-5585(代表) FAX: 03-6439-5581