あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年 8 月号

精神疾患の請求増加
過労死などの労災補償状況

厚生労働省は 2021 年度の「過労死等の労災補償状況」を公表した。１年間の請求件数が 3,099 件に上った。内訳としては、脳・心臓疾患関連が前年度に比べて減少したのに対し、精神障害関連が増加し過去最多の件数となった。

精神障害に関する請求件数は 2,346 件で前年比 295 件の増加で、過去最多であった 2019 年の 2,060 件を大きく上回った。支給決定件数は 629 件で前年比 21 件の増加となった。支給決定件数を業種別にみると「医療・福祉」が 142 件で最も多く、「製造業」が 106 件、「卸売業・小売業」が 76 件だった。時間外労働時間別（１か月平均）では、「20 時間未満」が 73 件、次いで「80 時間以上～100 時間未満」が 44 件だった。出来事(※)別では、「上司から、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」が 125 件で最も多く、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」が 71 件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が 66 件だった。

※「出来事」とは精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において一定の事象を類型化したもの

副業・兼業に関するガイドライン　改定
企業の方針　情報開示を推奨

厚生労働省は、2022 年 7 月に「副業・兼業に関するガイドライン」（以下、「ガイドライン」という）の改定を行った。このガイドラインは、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理のルールについて示している。

今回の改定では、ガイドラインで示す「企業の対応」に、会社として副業・兼業を許容しているか否か、一定の条件を設定して許容している場合にはその条件の内容を自社のホームページ等において公表することが望ましいという旨の文言が加えられた。許容する条件としては、「自社の業務に支障がない範囲での副業・兼業の実施」等を想定している。労働者の職業選択の幅を広げて多様なキャリア形成を支援する観点からガイドラインを改定し、企業に情報開示を推奨した。㈱パーソル総合研究所の 2021 年の調査によると、正社員の副業を全面的に容認している企業は 23.7%、条件付きで認めているのは 31.3%で、計 55%の企業が副業を容認している。

カスタマーハラスメント対策
業界統一の定義・基準を

交通運輸、観光サービス関係の産業別労働組合で構成する全日本交通運輸産業労働組合協議会（交運労協）は、カスタマーハラスメント防止ガイドラインを策定し、業界の現状や各種対策についてまとめた。

同ガイドラインは、2022 年２月に厚生労働省が作成した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」に準拠し、企業の基本姿勢の明確化、相談体制の整備、対応方法・手順の策定、教育・研修などについて示したもので、2021 年に交運労協の組合員約２万人に実施したアンケートの回答から把握した実態も盛り込んだ。今後、トラック協会、ハイヤー・タクシー連合会などの各事業者団体との間で意見交換の場をもち、業界別の基準作成につなげていきたいとした。カスハラ防止対策には、業界単位で取り組む必要性を強調しており、業界内で対応の格差や温度差をなくし、統一的な定義および判断基準の共有が必須であるとしている。

固定残業代　一方的な減額認めず
年棒決定権限の濫用と判断

東京高等裁判所は、医薬品開発業務の請負などを営む A 社で働いていた労働者が賃金減額を違法として訴えた裁判で、一審で基本給の引下げを違法・無効とする一方、固定残業代の減額は適法と判断していたが、一審を覆し、基本給だけでなく、固定残業代の一方的な減額は認められないと判断し、A 社に差額賃金の支払いを命じた。

労働者は 2017 年に A 社へ入社し、営業部門へ配属された。年棒は 960 万円、月給は基本給 55 万円、住宅手当３万円、固定残業代 22 万円の計 80 万円だった。2019 年５月に労働者を降格させ、基本給を 51 万円、固定残業代を 18 万２千円とする１度目の賃金減額を実施した。同年 10 月に固定残業代を 11 万円に引き下げる２度目の賃金減額を行い、監査室へ異動を命じた。経営悪化による人件費抑制を理由に、2020 年６月から基本給を 45 万８千円、固定残業手当を７万７千円とする３度目の賃金減額を行った。

同高裁は、固定残業代を含んだ金額を年棒額として合意しているため、固定残業代は実際の労働時間が少ない等の理由で A 社が自由に減額できる性質のものではないとして３度の賃金減額をすべて違法・無効とし、年棒決定権限の濫用と判断した。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地３　長栄南石堂ビル３階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

出産・育児にかかる社会保険料の免除について

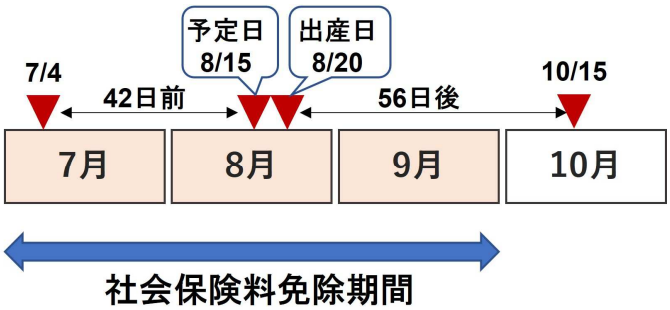
妊娠・出産・育児の場面には様々な給付など支援策がありますが、その一つに社会保険料の免除があります。2022 年 10 月からの法改正も含めて解説します

はじめに

妊娠・出産・育児などの子育て期については、出産手当金や育児休業給付金などの休業補償制度の他に社会保険料の減免や優遇措置があります。2022 年 10 月から育児休業期間中の社会保険料免除制度の要件が一部改正される点も踏まえて内容を解説します。

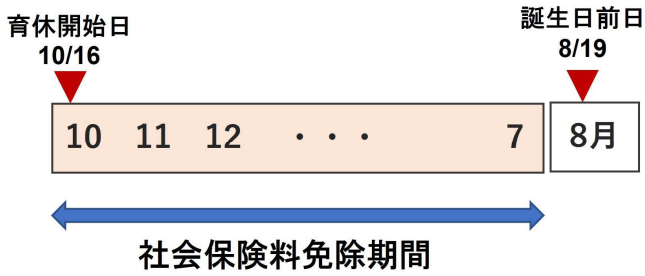
産前産後休業免除

産前産後休業期間（産前 42 日（多胎妊娠の場合は 98 日）から産後 56 日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）中の健康保険・厚生年金保険の保険料は、被保険者・事業主両方の負担が免除されます。これは自動的に免除されるわけではなく、産前産後休業をしている間に**申出をする必要があります**。なお、産前産後休業期間中における給与が有給・無給であるかは問いません。免除期間は、産前産後休業開始日が属する月から終了予定日の翌日の属する月の前月（産前産後休業終了予定日が月の末日の場合は産前産後休業終了月）までとなります（下図参照）。



育児休業免除

育児・介護休業法による満 3 歳未満の子を養育するための育児休業等（育児休業および育児休業に準ずる休業）期間について、申出により健康保険・厚生年金保険の保険料が被保険者・事業主共に免除されます。原則としては 1 歳に満たない子を養育するための育児休業期間中の免除ですが、保育所待機などの事情があって育児休業が延長される場合は免除期間も延長できます。免除期間は、育児休業等開始月から終了予定日の翌日の属する月の前月（育児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月）までです（下図参照）。



2022 年法改正の内容

育児休業にかかる免除について、今までは月末時点の育児休業者が対象でしたが 2022 年 10 月以降は、育児休業等開始日が含まれる月に 14 日以上育児休業等を取得した場合も免除となります。これは主に短期間の育児休業を取得する男性育児休業者を対象にした法改正と思われます。

賞与について

産前産後休業～育児休業期間中の賞与にかかる保険料についても免除されます。ただし、2022 年 10 月以降は、当該賞与月の末日を含んだ連続した 1 ヶ月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除の対象となります。

その他の制度

復帰後に時短勤務に切り替わったことなどを理由に報酬が下がった場合、「育児休業等終了時報酬月額変更届」により社会保険の等級を下げることができます。また、子の養育のために時短勤務に切り替わったこと等により社会保険の等級が下がり、その結果将来の年金額が低下しないために「養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置」制度があります。

あがたグローバル社労士事務所