

関島社会保険労務士事務所便り

2022 年
7・8月号

関島社会保険労務士事務所
(ひがし東京中小企業者組合)

社会保険労務士・行政書士

関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 2

電話：03 - 3609 - 7668

HP：http://www.srseki.info



本人または配偶者の妊娠・出産申出者への 個別周知・意向確認 4月より義務化

「育児・介護休業法」の改正により、この4月から、本人または配偶者の妊娠・出産の申し出をした従業員に対し、事業主は、育児制度について周知及び育児休業の取得確認をすることが義務付けられました。

具体的には、事業主は、以下の事項についての周知と休業(休暇)の意向確認を個別に行わなければなりません。

- ① 育児休業・新設される産後パパ育休(出生時育休)に関する制度の内容
- 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
- ④ 育児休業・産後パパ育休期間についての社会保険料の取り扱い

個別周知・方法としては、面談、書面の交付、FAX 電子メールのいずれかとされています(FAX 電子メールは労働者が希望したときのみ)。

また、個別周知や意向確認は不要とする労働者に対しても文書等で対応が求められるとされています。

◆育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

また、育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下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(相談窓口設置等)
- ③ 自社労働者の育児休業・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

◆留意すべきいくつか

- ① 育児休業・産後パパ育休の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認は認められないこと。
- ② 雇用環境の措置は、労働者が希望の日から円滑に育児休業を取得することができるように配慮し、適切な時期に実施すること。
- ③ 「妊娠・出産」の申し出については、養子縁組等の意思を明示した場合を含みます。



新設された「出生時育児休業」(産後パパ育休) 「育児休業」との関係

◆産後8週以内で4週間までの育休新設

育児・介護休業法の改正により、10月1日から新たに「出生時育児休業制度」(産後パパ育休)が新設されます。

子の出生後8週以内に4週間(28日間)まで取得できる制度で、以下の特徴があります。

- ①申出期限が原則休業開始の2週間前まで
- ②分割して2回取得することが可能
- ③労使協定をしている場合に限り、事前の調整のうえ休業中に就労することが可能。

事業主は、上記の範囲で従業員から申し出があった場合、これを拒むことができません。

◆従来の産後8週間以内での休業は

父親の育児休業は、妻が専業主婦であっても、出産予定日または出産日のいずれか早い日から育児休業を取得できます。

ところが、男性の育休取得率がなかなか向上しないところから、10月1日以降は、現行の育児休業に加え、上記「出生時育児休業」(産後パパ育休)が加わります。

子の出生後8週間以内の期間は、労働者の選択により、新制度の産後パパ育休と通常の育休のいずれも取得可能となります。

また、育児休業の取得回数は子が1歳になるまでの間、これまでは1回でしたが、10月1日からは2回以内になります。

◆特別な事由がある場合の延長

なお、以下の事由がある場合、育児休業期間は延長できます。

- ① 父母ともに育児休業を取得する場合に一定の要件を満たせば子が1歳2か月に達する日の前日まで延長可能です。
- ② 保育園入園困難等、特別な事由がある場合は、子が1歳6か月、又は2歳に達

するまでの期間育児休業期間が延長できます。

◆育児休業給付金等は180日まで67%

雇用保険の被保険者で育児休業等を取得した際、会社から賃金が支給されない場合、ハローワークから育児休業給付金・出生時育児休業給付金が支給されます。支給額は、通算して180日間は賃金日額の67%、以後は50%分の支給です。

◆産前産後・育休期間中の社会保険料免除

事業主が年金事務所等に届出ることによって、産前産後休業・育児休業等をしている期間の社会保険料が、本人負担分・事業主負担分ともに免除されます。

- ① 免除期間は、妊婦については、産前6週間(多胎妊娠は14週間)産後8週間のうち、労務に従事しなかった期間、育児休業等については、育児休業等を開始した日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間(子が3歳に達するまでが限度)
- ② 10月1日以降は上記に加え、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。
- ③ 社会保険料の免除を受けても健康保険の給付は通常通り受けられます。また、免除された期間分および子が3歳になるまでの間、休業直前の標準報酬月額が将来の年金額に反映されます。
- ④ 賞与についても免除されますが、10月1日以降は、当該賞与月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除対象です。



定年退職者に対する賞与の支給日在籍要件

質問 当社では、定年は60歳であり、誕生月の末日に退職と定めています。また、賞与は、夏季と冬季の2回支給です。賃金規程で、「夏季賞与の支給日は7月15日（当日が休日のときは当該休日の前日）とし、支給対象期間は前年12月1日から当年5月31日、支給日に在籍している者に支給する。」と定めています。ところが、6月末に定年退職するXから、「賞与支払対象期間全てに勤務している自分に支給しないことは労基法の第24条（賃金全額払い原則）に違反する」として賞与の支払いを要求してきました。どうしたら良いでしょうか。

Xは、賞与請求権を取得していないため、労基法24条に違反しないと考えられます。ただし、定年退職者に支給日在籍条項を適用するとの規定は批判がある条項ですので、十分な説明を行うことが大切です。

◆賞与の支給日在籍要件の有効性

賞与については、労働者が賞与支給日に在籍していることを支給要件とする定めを多くの会社が就業規則で採用しています。

普通退職の場合は、就業規則にこの条文の有無を確かめてから決めたいものです。

そこで、定年退職の場合、まず問題となるのはXが会社に対して賞与請求権を有しているか否かが問題になります。

賞与は、通常の労務提供の対価である賃金とは異なり、法律上その支給が義務付けられているものではありません。それ故、賞与の支給要件をどのように定めるかは合理性がある限り自由であるといわれています。

賞与は、過去の勤務の労務提供に対する対価であるという半面、将来の勤続への期待という性格もあることは否定できません。

この点、定年退職者に対し、支給日在籍要件を理由として賞与を支給しなかった事例として、最近では、カツデン事件（東京地判・平成8.10.29）の判決があります。

「賞与の受給者につき、支給日現在、在籍していることを要するとするいわゆる支給日在籍要件は、受給者を明確な基準で確定する必要から定められているものであり、十分合理性はあると認められる。・・・賞与の性質及び支給日 批判がある在籍要件も給与規程に明記されていることからすれば、支給対象期間経過後支給日前日までに退職した者に不測の損害をあたえるものとは言えないし、支給日在籍者と不在籍者との間に不当な差別を設けるものということもできない」としています。裁判所は古くは無効としていましたが、現在では有効としています。

◆学説からは批判あり

定年退職者は退職時期を自ら選択できないとして、支給日在籍条項を適用する判断については批判があります（菅野和夫『労働法12版』=弘文社）、土田道夫『労働契約法第2版』=有斐閣）。そのため、十分な説明が必要とされる問題です。



●精神障害による労災認定が過去最多

厚生労働省が6月24日発表した「過労死等の労災補償状況」によると、2021年度に、仕事が原因の精神障害による労災認定件数は629件（前年度比21件増）となったことがわかった。3年連続で過去最多となった。原因別では、多い順に「上司からのパワハラ」125件、「仕事内容・仕事量の変化」71件、「悲惨な事故や災害の体験・目撃」66件などとなっている。また、精神障害による労災申請件数も2,346件（同295件増）で過去最多となった。（6/25）

●外国人労働者の統計 来年度より新設

厚生労働省は、国内企業で勤務する外国人労働者の賃金や勤務形態、労働時間など労働実態に関する統計を来年度より整備する方針を固めた。年1回、個々の外国人労働者や勤務先事業所に対する調査を実施して、国籍や在留資格のほか、賃金や雇用形態、勤続年数、労働時間、社会保険の加入状況等の雇用・労働に関する事項を数値化し、産業別や企業規模別、都道府県別に示す。母国での学歴や親族への仕送り額といった外国人特有の項目も盛り込む。（6/26）

●国民年金保険料の免除・猶予、過去最多

厚生労働省は23日、2021年度に国民年金保険料の納付を全額免除・猶予された人は前年度より3万人増え、612万人（加入者の4割強）で、過去最多であったと発表した。コロナ禍で大幅減収となった人の保険料の全部または一部を免除・猶予する特例措置の導入などが影響した可能性があるとの見解を示している。（6/23）

●経団連がコロナ対策指針を大幅改定

経団連は17日、オフィスや工場を対象とする「新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」を改定したと発表した。設備・物品の頻繁な消毒を求める項目を削除するなど、大幅に

簡素化。テレワークや時差通勤の検討は感染拡大期に行うべきとする記述に修正し、出張については「地域の感染状況に注意する」との記述を削除した。（6/17）

●「拘禁刑」創設、侮辱罪厳罰化 改正

「懲役刑」と「禁錮刑」を一本化した「拘禁刑」を創設するほか、侮辱罪に懲役刑や罰金刑を追加して法定刑の上限を引き上げる改正刑法が、13日の参議院本会議で可決、成立した。拘禁刑は2025年施行見込みで、懲役受刑者の年齢や特性に合わせて改善更生に向けた指導や刑務作業を柔軟に組み合わせた処遇が行えるようにする侮辱罪の厳罰化は、インターネット上の誹謗中傷に歯止めをかけるのがねらいで、公布から20日で施行される。（6/14）

●コンビニFCオーナー「労働者」と認めず

コンビニFCオーナーが労働組合法上の労働者に当たることが争われた訴訟で、東京地裁は6日、「労働者には当たらない」との初めての判断を示した。中央労働委員会の命令を是認した内容となる。原告のユニオンは2009年に会社から団体交渉を拒否され、その救済申立てに対し14年に岡山県労働委員会から団体交渉に応じるよう命令が出されたが、再審査の申立てを受けた中央労働委員会が19年に結論を覆していた。（6/7）

●75歳以上の金融所得を健康保険料に勘案

政府が近く決定する「骨太の方針」の原案が判明し、75歳以上の後期高齢者の金融所得を勘案して健康保険料を決める新たな仕組みを検討することがわかった。収入のある高齢者に応分の負担を求めるため、年金収入だけでなく株式の売却益や配当収入などを勘案して保険料を決めることを想定する。（5/22）

