

# TKN社労士通信

2021年8月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先 : 〒154-0012  
東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話 : 03-6315-8830  
FAX : 03-3795-9021  
E-mail : sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL : <http://www.tkn-sr.jp>



## 令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況

### ◆厚生労働省が毎年公表

厚生労働省が毎年まとめている「個別労働紛争解決制度の施行状況」の令和2年度の内容が明らかになりました。「個別労働紛争解決制度」は、①都道府県労働局や各労働基準監督署内で専門の相談員が対応する「総合労働相談」、②都道府県労働局長による「助言・指導」、③紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。このほど公表されたそれぞれの件数、事件内容等をご紹介します。

### ◆総合労働相談件数は過去最多

#### ① 総合労働相談

・相談件数

総合労働相談は、約130万件で過去最多。民事上の個別労働紛争相談は、令和元年度の279,210件に次いで、令和2年度は278,778件と、過去2番目に多かった。

・相談内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」22.8%が最も多く、「自己都合退職」11.4%、「解雇」10.9%、「労働条件の引き下げ」9.3%となっている。

#### ② 都道府県労働局長による助言・指導

・申出件数

令和2年度は9,130件で、過去3年間で最も少ない。

・申出内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」が最も多く18.4%、「解雇」

9.7%、「労働条件の引き下げ」9.0%、「自己都合退職」7.4%と続く。

#### ③ 紛争調整委員会によるあっせん

・申請件数

令和2年度は4,255件で、調査を始めた平成23年度から最も少ない。

・申請内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」が最も多く28.0%、「解雇」21.8%、「雇い止め」9.5%、「労働条件の引き下げ」6.9%、「退職勧奨」6.6%となっている。

### ◆「ハラスメント対策の重要性」が顕著に

相談・申請等の内容として、平成23年頃は「解雇」が最多だったのに対し、この10年ほどで、「いじめ・嫌がらせ」が圧倒的に多くなる傾向に変わっています。令和2年度(令和2年4月～令和3年3月)はコロナ禍真っ只中だったにもかかわらず、「解雇や雇い止め」に関する件数はそれほど目立っていません。つまり、今後は何が何でも「ハラスメント対策」を強化する必要があるということなのかもしれません。

### 【厚生労働省「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」プレスリリース PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000797476.pdf>

## 年休取得義務化で取得は進んでいるか～労働政策研究・研修機構調査から

独立法人労働政策研究・研修機構が、働き方

改革関連法の施行に伴い、年次有給休暇（年休）取得に関する企業・労働者アンケートを行い、その結果を公表しました（調査期間：2020年1月27日～2月7日。企業17,000社、労働者71,796人を対象に実施し、回答は企業5,738票、労働者15,297票）。

◆計画的付与制度の導入企業は42.8%、  
取得目標を設定している企業は6割以上

企業調査の年休の計画的付与制度の導入状況では、「導入されている」とする企業割合は42.8%でした。年休取得率や年休取得日数などの目標設定については、「年休取得日数の目標のみを設定している」が53.6%と半数以上を占め、「年休取得率の目標のみを設定している」が4.3%、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」が4.1%、「上記以外の目標を設定している」が0.9%となっている一方で、「何らの目標も設定していない」とする企業は34.9%ありました。

◆3年前と比べ取得日数が増えた企業とする  
労働者は41.5%

労働者調査での年休取得日数の3年前との増減比較では、「変化しなかった」が46.4%でしたが、「増加」（「5日以上増えた」「3～4日増えた」「1～2日増えた」の合計）も41.5%となりました。一方で、「減少」（「5日以上減った」「3～4日減った」「1～2日減った」の合計）は4.4%でした。

「増加」と回答した者の増加した理由（複数回答）は、「会社の取組みにより取りやすい就業環境になったから」が37.6%と最も高く、次いで、「個人的理由により、有給休暇が必要になったから」（31.3%）、「上司に有給休暇を取得するよう勧められたから」（21.0%）、「法律等の影響もあり年休を取りやすい環境ができた」（20.7%）などとなっています。

◆年5日の取得義務の認知度は、  
企業で95.5%、労働者では84.4%

年休の年5日の取得義務化についての理解度は、企業調査では、「内容を十分に理解して

いる」が64.4%で、「ある程度理解している」（31.1%）と合わせて95.5%を占めました。また、労働者調査でも、年5日の取得義務化について、「内容を含め知っている」が54.9%で、「聞いたことがある」（29.5%）と合わせると84.4%に上りました。

◆時間単位年休の導入企業は22%、  
導入を求める労働者は5割以上

企業調査での時間単位年休取得制度の導入状況では、「導入している」が22.0%でした。導入理由（複数回答）では、「日単位・半日単位に満たない時間の取得が可能で便利」（70.0%）がもっとも高く、次いで、「個人的な事情に対応した休暇取得が可能になる」（57.3%）、「年休の取得促進のため」（56.5%）、「育児、介護の支援」（49.0%）、「仕事と治療の両立支援」（42.1%）などとなっています。

一方、時間単位年休取得制度を導入していない理由（複数回答）は、「勤怠管理が煩雑になる」が50.3%と最も高く、次いで、「すでに半日単位の年休取得制度がある」（46.8%）、「給与計算が複雑になる」（39.3%）、「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」（31.4%）、「導入可能と不可能部署があり平等性から導入しづらい」（29.4%）などとなっています。一方、労働者調査で時間単位年休取得制度が適用・導入されていない者（「わからない」を含む）に聞くと、勤務先での時間単位年休取得制度を「導入・適用してほしい」とする割合は50.6%となっています。

年休の取得促進については、5日間の取得義務化という法律の後押しがあって3年前と比べると全般的に進んでいるという結果が出ましたが、やはり会社が取得しやすい環境づくりを進めることが重要のようです。とりわけ、時間単位の取得制度については会社側の事情から導入されていないケースが多い一方で、導入されていない企業の勤労者の半数以上が導入を望んでおり、有休の取得率アップや従業員の満足度向上のためにあらためて検討してみることも必要かもしれません。

【労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取

得に関するアンケート調査】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/211.html?mm=1698>

## 健康保険法改正で傷病手当金の通算や育休中の社会保険免除が変更

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が第204回国会で可決・成立し、6月11日に公布されています。

以下で、主な改正事項をご紹介します。

### ◆傷病手当金の支給期間の通算化 (令和4年1月1日から施行)

傷病手当金は、業務外の事由による病気やケガの療養のために休業するときで、一定の要件に該当した場合に支給されるもので、支給期間は、支給が開始された日から最長1年6カ月です。これは、1年6カ月分支給されるということではなく、1年6カ月の間に仕事に復帰した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も含めて1年6カ月に算入されます。支給開始後1年6カ月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。今回の改正は、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるように、支給期間の通算化を行うというものです(支給を始めた日から通算して1年6カ月支給)。がん治療などで入退院を繰り返すなど、長期間にわたり療養のための休暇をとりながら働くケースなどがあることから、改正になりました。

### ◆任意継続被保険者制度の見直し (令和4年1月1日から施行)

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も選択によって引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。

保険料は全額被保険者負担(事業主負担なし)で、従前の標準報酬月額または、当該保険

者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担します。任意継続被保険者となった日から2年を経過したときや、保険料を納付期日までに納付しなかったとき、就職して健康保険などの被保険者資格を取得したとき、後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき、被保険者が死亡したときのいずれかに該当するときは、被保険者の資格を喪失します。

今回の改正は、任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや(健康保険組合が規約に定めた場合は、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額より従前の標準報酬月額が高い任意継続被保険者については、従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることができるようになる)、被保険者からの申請による資格喪失を可能とするというものです。

### ◆育児休業中の保険料の免除要件の見直し (令和4年10月1日から施行)

育児休業中の社会保険の保険料免除は、現在、月の末日時点で育児休業をしている場合に、当該月の保険料(賞与保険料含む)が免除される仕組みです。そのため例えば、月中に2週間の育休を取得したとしても、休業期間に月の末日を含まなければ免除の対象にはなりません。今回の改正は、短期の育児休業の取得に対応して、育児休業期間に月末を含まない場合でも、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1カ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とするというものです。

### 同一労働・同一賃金に関連する 労組事案が増加

～令和2年 労使間の交渉等に関する  
実態調査より

### ◆非正規社員において組合加入資格がある 労働組合の割合が上昇

厚生労働省が、令和2年「労使間の交渉等に

関する実態調査」結果(有効回答 3,335 組合。組合員 30 人以上の労働組合で、令和2年6月30 日現在の状況等について調査)を公表しました。

同調査によれば、事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別に「組合加入資格がある」をみると、「パートタイム労働者」38.2%(平成30年調査 35.6%)、「有期契約労働者」41.4%(同 39.9%)、「嘱託労働者」37.4%(同 35.6%)、「派遣労働者」6.1%(同 5.2%)となっており、非正規社員に組合加入資格がある労働組合の割合が上昇していることがわかりました。

#### ◆「同一労働同一賃金に関する事項」の話し合いを持った組合が増加

過去1年間(令和元年7月1日～令和2年6月30日)に、正社員以外の労働者に関して使用者側と話し合いが持たれた事項(複数回答)をみると、「同一労働同一賃金に関する事項」40.5%(平成30年調査 15.4%)が最も高く、次いで「正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)の労働条件」38.3%(同 38.9%)、「正社員以外の労働者(派遣労働者を含む)の正社員への登用制度」23.8%(同 24.4%)などとなっています。

働き方改革関連法による「同一労働同一賃金」が、本年4月から中小企業にも全面適用されました。今後も「同一労働同一賃金」について話し合いが持たれるケースは増えることが予想され、企業としても相応の対応が必要になるものと考えられます。

#### ◆法改正への対応も

過去3年間(平成29年7月1日～令和2年6月30日)において、「何らかの労使間の交渉があった」事項をみると、「賃金・退職給付に関する事項」74.9%(平成29年調査 73.9%)、「労働時間・休日・休暇に関する事項」74.1%(同 72.2%)、「雇用・人事に関する事項」61.0%(同 60.2%)などとなっており、労使間の交渉の結果、労働協約の改定または新設がされた事項(複数回答)は、「育児休業制度、介護休業制度、

看護休暇制度」37.5%(前回 39.9%)、「賃金額」37.1%(同 36.0%)、「賃金制度」33.3%(同 34.3%)となっています。

今国会で育児・介護休業法の改正法が成立したこともあり、育児・介護休業制度などは今後も見直しが予定される分野です。法改正の動きも注視しながら、企業としても早めに対応を検討していきたいところです。

#### 【厚生労働省「令和2年 労使間の交渉等に関する実態調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-r02.html>

#### 夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定に新基準

##### ◆厚生労働省から新基準が公表されました

厚生労働省から、「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について(令和3年4月30日保保発 0430 第2号・保国発 0430 第1号)」という通知が出されました(5月12日)。これにより、夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について、これまでの通達(昭和60年6月13日付保険発第66号・庁保険発第22号通知)が廃止され、新たな基準が適用されます。

(令和3年8月1日より)

##### ◆背景

令和元年に成立した健康保険法等の一部を改正する法律(令和元年法律第9号)の附帯決議で、「年収がほぼ同じ夫婦の子について、保険者間でいずれの被扶養者とするかを調整する間、その子が無保険状態となって償還払いを強いられることのないよう、被扶養認定の具体的かつ明確な基準を策定すること」とされ、これを踏まえたものです。

##### ◆夫婦とも被用者保険の被保険者の場合の取扱い(新基準)

基準には、「夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合の取扱い」、「主として生計を維持する者が健康保険法第43条の2に定める

育児休業等を取得した場合の取扱い」などが定められています。

ここでは、「夫婦とも被用者保険の被保険者の場合の取扱い」の新基準をみてみます。

(1) 被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、被保険者の年間収入(過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだものとする。以下同じ。)が多い方の被扶養者とする。

(2) 夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。

(3) 夫婦の双方又はいずれか一方が共済組合の組合員であって、その者に被扶養者とすべき者に係る扶養手当又はこれに相当する手当の支給が認定されている場合には、その認定を受けている者の被扶養者として差し支えない。なお、扶養手当等の支給が認定されていないことのみを理由に被扶養者として認定しないことはできない。

(4) 被扶養者として認定しない保険者等は、当該決定に係る通知を发出する。当該通知には、認定しなかった理由(年間収入の見込み額等)、加入者の標準報酬月額、届出日及び決定日を記載することが望ましい。被保険者は当該通知を届出に添えて次に届出を行う保険者等に提出する。

(5) (4)により他保険者等が発出した不認定に係る通知とともに届出を受けた保険者等は、当該通知に基づいて届出を審査することとし、他保険者等の決定につき疑義がある場合には、届出を受理した日より5日以内(書類不備の是正を求める期間及び土日祝日を除く。)に、不認定に係る通知を发出した他保険者等と、いずれの者の被扶養者とすべきか年間収入の算出根拠を明らかにした上で協議する。この協議が整わない場合には、初めに届出を受理した保険者等に届出が提出された日の属する月の標準報酬月額が高い方の被扶養者とする。

標準報酬月額が同額の場合は、被保険者の届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。なお、標準報酬月額に遡及訂正が

あった結果、上記決定が覆る場合は、遡及が判明した時点から将来に向かって決定を改める。

(6) 夫婦の年間収入比較に係る添付書類は、保険者判断として差し支えない。

#### 【厚生労働省「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210512S0010.pdf>

### 8月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

#### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]

#### 31日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出  
[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]

### 当事務所よりひと言

暑中お見舞い申し上げます。1年間延期となった東京オリンピック2021が開幕いたしました。本稿を執筆している今日も、日本勢はメダルラッシュです。一方で新型コロナウイルスのデルタ株が猛威を奮い、1日の新規感染者数が急増しております。そのような中、第2回目のワクチン接種を終えることが出来ました。(高野 裕之)