

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



5
2022

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

通算152号



〒561-0881 大阪府豊中市中桜塚 2-13-9

TEL 06-6850-8110 FAX 06-6855-3676(プリンター接続型)

URL <http://www.tokunaga-sr.com> e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2022年4月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

耳寄り情報1

— 健康情報取扱規程の策定 —

労働安全衛生法 104 条 3 項に基づき労働者心身状態に関する情報を適正に管理する為に事業者が講ずべき措置の適切有効な実施を図る為の必要指針（平 30・9・7 公示 1 号、令 4・3・31 公示 2 号）が公表されている。

1. 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針

事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするとともに、事業者が必要な心身の状態の情報を収集して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするためには、関係法令に則った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要です。そのためには、事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いの明確化が必要です。指針では、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定めています。また、指針で示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会または安全衛生委員会を活用して労使関与の下でその内容を検討して定めその運用を図る必要がある。

2. 心身の状態の情報の取扱いに関する原則（要旨）

指針では、取扱いに関する原則を定めています。策定の参考にするとよいでしょう（詳細は指針参照）。

(1) 心身の状態の情報を取り扱う目的

労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行が目的であり、そのために必要な心身の状態の情報を適正に収集し、活用する必要があります。

(2) 取扱規程を定める目的

心身の状態の情報が、(1)の目的の範囲内で適正に使用され、事業者による労働者の健康確保措置が十全に行われるよう、事業者は、当該事業場における規程を定め、労使で共有することが必要である。

(3) 取扱規程に定めるべき事項 心身状態の情報の適正管理の方法など、具体的には9項目が考えられる。

(4) 取扱規程の策定の方法 衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要である。衛生委員会等の設置義務がない事業場（小規模事業場）は、必要に応じて安衛則 23 条の 2 で定める関係労働者の意見を聴く機会を活用する等により労働者の意見を聴いた上で策定し共有することが必要。規程を検討または策定する単位については、企業・事業場の実情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とすることも考えられる。

(5) 心身の状態の情報の適正な取扱いのための体制の整備 心身の状態の情報の取扱いに当たっては、情報を適切に管理するための組織面、技術面等での措置を講じることが必要である。

(6) 心身の状態の情報の収集に際しての本人同意の取得

取り扱う目的および取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。

(7) 取扱規程の運用

(8) 労働者に対する不利益な取扱いの防止 労働者の健康確保措置および民事上の安全配慮義務の履行に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。

(9) 心身の状態の情報の取扱いの原則（情報の性質による分類）

(10) 小規模事業場における取扱い 衛生推進者に取り扱わせる方法や、規程に基づき適切に取り扱うことを条件に、取り扱う心身の状態の情報を制限せずに事業者自らが直接取り扱う方法等が考えられる。

読売新聞社事件 東京高裁昭和33年8月2日決定 「就労請求権」

◆読むポイント

この決定は労働者は労務提供義務を負い、使用者はこれに対して賃金支払義務を負うことが労働契約の基本的法律関係であるから一般的には労働者は就労請求権を負うものではないと判断した。

◆事案の概要

(1)新聞社に大学新卒者として採用。(2)半年間見習い期間満了時に解除の意思表示を受けた。

(3)解雇の意思表示の効力停止、賃金の支払及び就労妨害排除の仮処分を申請した。

⇒原決定は、解雇の意思表示の効力停止及び賃金支払は認容、就労妨害排除は却下。

◆判旨・判決の要約 抗告棄却

労働者は使用者の指揮命令に従って労務を提供する義務を負担し、使用者はこれに対して一定の賃金を支払う義務を負担するのが、基本的な法律関係である。労働者の就労請求権について、労働契約等に特別の定めがある場合又は業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合を除いて、一般的に労働者は就労請求権を有するものではない。

◆解説・ポイント

就労請求権について、裁判例は、ほぼ一貫して原則否定・例外肯定説を採用しています。就労をめぐる事情は多様であり、労働は賃金を得るためだけの手段ではなく、それ自体が労働者にとっての自己実現であるという側面を併せ持ちます。また、使用者による就労拒否は、労働者に財産的な損害だけではない様々な不利益を生じさせ、現実の就労によってしか回避・回復しえない不利益も少なくありません。今後は、労働者の就労請求権を認める方向で議論がすすむことが考えられます。労働者は使用者の指揮命令に従って労務を提供する義務を負担し、使用者はこれに対して一定の賃金を支払う義務を負担するのが、基本的な法律関係である。労働者の就労請求権について、労働契約等に特別の定めがある場合又は業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合を除いて、一般的に労働者は就労請求権を有するものではない。

金ちゃん先生の一言 『労働者はやはり会社に自分の労務提供を認めてもらう必要があります。』

トクナガ事務所 移転情報その2

◆右写真が新事務所外観です。①前方が事務所2室、②真下と側面がモータープール、後方が③私的住宅になっています。

それと以前は電話とファックスが兼用型でしたが、今度は番号が別々、ファックス番号は06-6855-3676でプリンター接続型。

⇒夕方めに来ていただき、その後岡町銅座！？で一杯は如何？



要確認

令和4年度がスタート 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和4年4月からの厚生労働省関係の制度変更について、企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

……………令和4年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック……………

- 雇用保険制度の見直し【主な対象者：事業主及び労働者】
 - ・雇用保険料率を、年度前半（4月～9月）、年度後半（10月～令和5年3月）に分けて、段階的に引き上げ。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の義務企業拡大【主な対象者：常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主】
 - ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表等が常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられているところ、令和4年4月1日より、101人以上300人以下の企業にも拡大。
- 職場におけるパワーハラスメント防止措置の中小企業事業主への義務化【主な対象者：中小事業主】
 - ・令和4年4月1日から、職場におけるパワーハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置を講ずることを、中小事業主についても義務化。
- 不妊治療と仕事との両立に係る認定制度の創設【主な対象者：事業主】
 - ・不妊治療と仕事との両立しやすい環境整備に取り組む事業主を認定する「くるみんプラス」制度を新設。
- 育児休業制度等の個別の周知と意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け【主な対象者：全ての事業主】
 - ・本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は、育児休業制度や申出先等に関する事項の周知と休業の取得意向確認を個別に行う必要がある。
 - ・育児休業等の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主に研修の実施や相談窓口の設置等複数のうちから1つの措置を講ずることを義務付け。
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【有期雇用労働者及び事業主】
 - ・有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者であること」という要件を廃止。

★ おおむね、これまでも紹介していた制度変更ですが、今一度確認しておきましょう。全く対応していない、対応に不安があるなど、気軽にご相談ください。なお、雇用関係の助成金などについても、令和4年度における新しい情報が徐々に公表されています。必要なものについては、適時お伝えするようにします。

施行済みの改正

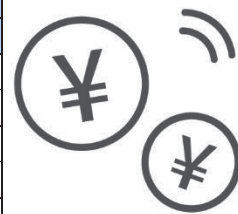
令和4年の雇用保険の保険料率が決定 年度の途中でさらに引き上げ

令和4年度の雇用保険の保険料率は、法改正により、2段階で引き上げられることになりました。

……………令和4年度の雇用保険の保険料率……………

●令和4年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳（令和4年4月～同年9月）

事業の種類	内 訳 雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		二事業の料率	
		被保険者負担分	事業主負担分	被保険者負担分	事業主負担分
いわゆる一般の事業	1,000分の9.5	1,000分の3	1,000分の3	1,000分の3.5	
			計 1,000分の6.5		
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	1,000分の11.5	1,000分の4	1,000分の4	1,000分の3.5	
			計 1,000分の7.5		
いわゆる建設の事業	1,000分の12.5	1,000分の4	1,000分の4	1,000分の4.5	
			計 1,000分の8.5		



（次ページへ続く）

豆知識情報

妊産婦等 ①産前産後休業

1、産前休業（法65-I）

「使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。」とされています。したがって、女性が請求しなければ、出産日まで就業させて差し支えありません。

※出産当日は産前6週間に含まれる。

●令和4年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳（令和4年10月～翌年3月）

事業の種類	内 訳 雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率	
		被保険者負担分	事業主負担分
いわゆる一般の事業	1,000分の13.5	1,000分の5	1,000分の5
			1,000分の3.5
			計 1,000分の8.5
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	1,000分の15.5	1,000分の6	1,000分の6
			1,000分の3.5
			計 1,000分の9.5
いわゆる建設の事業	1,000分の16.5	1,000分の6	1,000分の6
			1,000分の4.5
			計 1,000分の10.5

★ 令和4年4月から事業主負担分の保険料率に変更になります（1,000分の0.5引き上げ）。また、令和4年10月からは被保険者負担分・事業主負担分の

率に変更になります（各々1,000分の2引き上げ）。なお、令和4年度の年度更新における雇用保険分の概算保険料については、令和4年4月から同年9月までの概算保険料額と令和4年10月から令和5年3月までの概算保険料額をそれぞれ計算し、その合計額を、雇用保険分の概算保険料として申告・納付することとする暫定措置が適用されます。今回の雇用保険の保険料率の改正については、例年にも増して注意すべき点があります。不安があれば、気軽にお声掛けください。

〈補足〉労災保険の保険率は、全額事業主負担です。業種に応じて定められていますが、メリット制の適用がない限り、前年度と同率に据え置くこととされました。

施行済みの改正

令和4年4月から65歳未満の方の在職老齢年金制度が見直されました

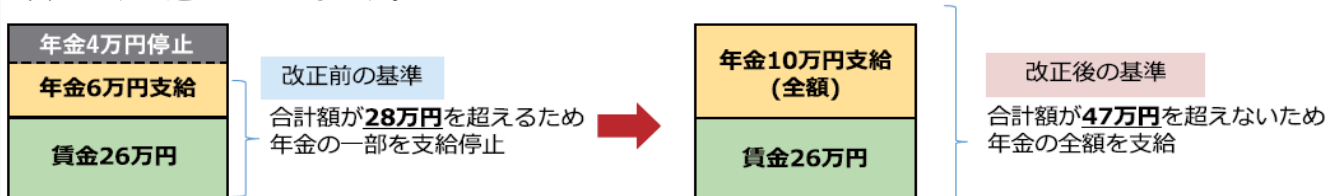
厚生年金保険への加入期間に基づいて支給される老齢厚生年金は、その受給権者が在職者（被保険者として働いている者）であるときは、一定の仕組みにより、その全部または一部の支給が停止されることがあります（在職老齢年金制度）。その制度のうち、65歳未満の方に適用されるものが改正され、令和4年4月から施行されました。概要を確認しておきましょう。

.....65歳未満の方の在職老齢年金制度の見直しの概要（令和4年4月～）.....

令和4年3月以前の65歳未満の方の在職老齢年金制度は、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額の合計が「28万円」を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止されていました。

この在職老齢年金制度が見直され、令和4年4月以降は65歳以上の方と同じように、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額の合計が「47万円」を超えない場合は年金額の支給停止は行われず、「47万円」を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止される計算方法に緩和されました。

たとえば、年金の基本月額が10万円で総報酬月額相当額が26万円（合計額36万円）である場合は、次のような違いがでできます。



★ 65歳前に支給される老齢厚生年金（＝65歳未満の方の在職老齢年金制度）の対象となるのは、原則として、男性は昭和36年4月1日以前生まれ、女性は昭和41年4月1日以前生まれの方に限られます（それより後に生まれた方は65歳支給開始）。対象者が減っていく制度ですが、このような改正が行われたことは、確認しておきましょう。対象者については、年金を支給停止されずに働ける範囲が広がります。詳しい内容等については、気軽にお尋ねください。

お仕事
カレンダー
5月



5/10	● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
5/16	● 障害者雇用納付金の申告と納付期限 ● 障害者雇用調整金の申請期限
5/31	● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 6月・9月・12決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）

◆あつがき◆ 事務所移転作業が一段落してホッとする間もなく「ゴールデンウィーク」が間近です。ゴルフの練習も滞っていましたが、合間を縫って再開します。プロに教わったポイントをもう一度噛みしめ、練習場で再現してみます。⇒少しでも希望が湧くスイングが出来たら本望なのですが…。