令和３年10月号

〒171-0021
東京都豊島区西池袋3-21-13
ウェストパークタワー池袋1104
TEL:03-6907-3595 FAX:03-6907-3596

大滝・馬場人事労務研究所便り

健康保険の被保険者証　保険者から被保険者に直接交付可能に

◆改正の趣旨

健康保険制度における被保険者証等については、保険者から事業主に送付し、事業主から被保険者に交付すること等が義務付けられていますが、テレワークの普及等に対応した柔軟な事務手続を可能とするため、保険者が支障がないと認めるときは、保険者から被保険者に対して被保険者証等を直接交付すること等が可能となります（10月１日から）。

◆主な改正点

① 被保険者証の交付について、保険者が支障がないと認めるときは、保険者が被保険者に直接送付することができることとされます。

② 被保険者証の情報を訂正した場合における被保険者証の返付について、保険者が支障がないと認めるときは、事業主を経由することを要しないこととされます。

③ 被保険者証の再交付について、保険者が支障がないと認めるときは、事業主を経由することを要しないこととされます。

④ 被保険者証の検認又は更新等を行った場合における被保険者証の交付について、保険者が支障がないと認めるときは、保険者が被保険者に直接送付することができることとされます。

⑤ 高齢受給者証、特定疾病療養受療証、限度額適用認定証及び限度額適用・標準負担額減額認定証の交付方法等について、①～④に準じた改正が行われます。

◆被保険者証等の返納については、事業主経由を省略できない

厚生労働省のＱ＆Ａによると、被保険者証等の返納については、事業主経由を省略できません。被保険者が資格を喪失したときは、これまでと同様に、事業主は遅滞なく被保険者証を回収して保険者に返納しなければなりません。

詳しくは下記をご覧ください。

【厚生労働省「健康保険法施行規則及び船員保険法施行規則の一部を改正する省令の施行について」PDF】
https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210816S0020.pdf
【厚生労働省「被保険者証等の直接交付に関するＱ＆Ａ」PDF】
https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210816S0030.pdf

令和２年度　長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

◆監督指導の実施事業場数と監督指導の主な内容

厚生労働省は、長時間労働が疑われる事業場に対する令和２年度の監督指導結果を公表しました。これによると、対象となった24,042事業場のうち、8,904事業場（37.0%）で違法な時間外労働が確認されました。このうち実際に１カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は2,982事業場（違法な時間外労働があったもののうち33.5%）でした。

また、賃金不払残業があったものは1,551事業場（6.5%）、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものは4,628事業場（19.2%）となっています。

◆主な健康障害防止に関する指導の状況

健康障害防止に関する指導の状況（健康障害防止のため指導票を交付した事業場）としては、①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したものが9,676事業場(40.2%)、②労働時間の把握が不適正なため指導したものが4,301事業場（17.9%）となっています。

②の指導事項の中では、「始業・終業時刻の確認・記録」(2,609事業場）のほかに、自己申告制による場合の「実態調査の実施」（1,806事業場）の数が目立っています。

◆労働時間の管理方法の内訳

監督指導を実施した事業場において労働時間の管理方法を確認したところ、「使用者自ら現認」が 2,109 事業場、「タイムカードを基礎」が 9,088 事業場、「ＩＣカード、ＩＤカードを基礎」が 4,497 事業場、「ＰＣの使用時間の記録を基礎」が 1,680 事業場、「自己申告制」が 7,126 事業場でした。自己申告制を採用している企業は多いようですが、指導事項をみても管理が不十分な企業も少なくないことがわかります。各企業でも労働時間の管理方法についてはあらためて確認したいところです。

【厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和２年度の監督指導結果を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20409.html

～今月の判例研究～

今月は、事務局長（１年間の有期雇用）を、セクハラを理由に事務局職員に降格して雇止めした東京都就労支援事業者機構事件（東京地判令 2.12.4）を解説します。事案は以下の通り。労働者（以下「X という」。）は、平成 26 年 4 月 21 日から特定非営利活動法人東京都就労支援事業者機構（以下「Y 機構」という。）に期間の定め（1 年間）のある雇用契約に基づき、事務局長として採用され（採用時 63 歳）、その後、年度末ごとに更新されていた。Y 機構の事務局長及び事務局職員の定年は 70 歳と定められている。Y 機構は、平成 30 年 11 月 10 日、セクハラ等を理由に X の事務局長の職を解いて、事務局職員に降格した。X は平成 31 年 2 月 4 日に Y 機構に対し、同年 4 月 1 日以降も本件雇用契約を更新するように申し入れたが、Y 機構は、本件雇用契約を更新せず、同年 3 月 31 日付で雇止めを行った（X 退職時 68 歳）。これに対し、X が Y 機構に対し、①事務局長から事務局職員に降格したことは人事権の濫用であり、無効である、②Y 機構が本件契約の更新を拒絶したことは、労働契約法 19 条に違反し無効である、と主張して地位確認、賃金等の支払いを求めて訴えを提起したのが本件事例です。東京地裁は、以下の理由で X の請求をいずれも斥けました。①の降格の有効性について　Y 機構が犯罪者などの就労を支援し、再犯防止に寄与していくことを目的として設立されたことから、X には、Y 機構法人の事務局長としての適格性を疑わせる事情（セクハラ等）が複数存在し、決して軽微なものではないこと。一方で X には、降格後も従前どおりの月給が支給されていたことから X が著しい不利益を被ったともいえないことから、本件降格は、Y 機構が有する人事権の裁量の範囲内であり有効であるとしました。②の労働契約法 19 条と雇止めについて　ちなみに、労働契約法 19 条は、期間雇用が反復更新により実質的に期間の定めのない労働契約と同視できる場合（1 号）、または契約更新につき合理的期待が認められる場合（2 号）には、会社の更新拒否は、客観的合理的な理由及び社会通念上の相当性が必要であると規定されています。まず、X については他に勤務していた会社を定年退職した後に、63 歳で Y 機構に就職していること、また、Y 機構の主たる事業が行政から 1 年ごとの契約で委託又は再委託されているもので X の雇用契約の期間はこれに合わせて 1 年の任期が明記されていたこと。従って X に対する 1 年ごとの雇用期間の定めは、実質的に期間の定めのない労働契約と同視しうる状態にあったといえないとしました。また、「合理的期待の有無」については、本判決は、本件降格が無効であれば「事務局長」として満 70 歳までの 2 年間については、更新されるにつき X に合理的期待があったといえますが、降格後の「事務局職員」で勤務することになった後は、更新の合理的期待は失われたとしました。確かに、X は Y 機構に長年のキャリアを買われて、「事務局長」として採用されたものであることから、X の期待は「事務局長」として雇用契約が更新されることであり、「事務局職員」の立場で更新されることは期待していないものと推察されること。また、本件降格後、Y 機構の事務局には、X に担当させる十分な業務量の仕事があったとはいえないこと、従前の業務状況を踏まえると X に会計帳簿等の作成を依頼するのは妥当ではないことから X に降格後の「事務局員」として契約が更新される合理的期待は失われたと判断しました。本判例は、労働契約法 19 条の解釈について典型的なものであり、結論は概ね妥当なものであったと思います。（大滝）

～今月のトピックス～

2021 年 10 月より、最低賃金が、全国平均で 28 円を目安に引き上げることになりました。これは、約 3%の引き上げとなり、過去最高の引き上げ額となります。東京都が全国最高の 1041 円、全国加重平均額で 930 円、全都道府県平均は初めて 800 円を超えることになりました。2020 年度は新型コロナの影響を受け「事実上据え置き」となり、厚生労働省は値上げ幅を各地域の判断に委ねることにしたため、7 地域が据え置き、40 の地域で「数円単位」の引き上げとなった経緯がありますが、2021 年度は新型コロナウイルス感染症の影響による、労働者の生活等に配慮し、引き上げ額を 28 円と大幅にあげることとしました。最低賃金が上がることは、企業の収益に大きな影響を与えることになります。特に今回コロナで大きな痛手を受けている飲食店や旅館、観光地では人件費が増えることで事業の継続が難しくなることも考えられますが、最低賃金法には罰則もありますので、法律を守りつつ、今まで以上の仕事の効率化等による立て直しをしていかなければなりません。苦労が偲ばれます。（馬場）