

NEWS LETTER

発行者：こやま総合事務所

特定社会保険労務士・行政書士 小山清美

〒564-0036 吹田市寿町 2-23-23

TEL:06-6383-6779 / FAX:06-6383-6889

【「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正】

令和5年9月01日からの認定基準改正のポイント

①近年の社会情勢の変化等を広く検討し、業務による心理的負荷評価表*の見直し

*心理的負荷評価表…実際に発生した業務による出来事を同表に示す「具体的出来事」に当てはめ、負荷(ストレス)の強さを評価

- ・「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」(いわゆるカスタマーハラスメント)を追加しました。
- ・「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加しました。
- ・心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例として、パワーハラスメントの6類型(暴行、ひどい暴言や侮辱・脅迫、職場内の人間関係からの隔離、不要なことや不可能なことの強制、合理的理由なく仕事を与えないこと、プライベートへの過度の立ち入り)についての具体例を拡充しました。

②精神障害悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認めます。

③医学意見の収集方法を効率化

専門医3名の合議により決定していた事案について、特に困難なものを除き1名の意見で決定できるよう変更しました。

【ソーシャルメディア規程】

1. ソーシャルメディア(※)の不適切な利用方法により、会社が損害を被るケースが増えています。これを未然に防ぐ観点から規程を作成することにより不適切な投稿がなされないような利用方法等について規定する必要があります。

2. 禁止事項の内容

①会社の機密事項を開示すること、②顧客情報や個人情報を開示すること、③第三者を誹謗中傷すること、④差別的な表現をすること、⑤会社の了承を得ずに会社の公式な見解として自己の意見を発信すること、⑥わいせつな内容を発信すること、⑦違法行為をし・またはこれを助長する内容を発信すること、⑧公序良俗に反する内容を発信することなどがあります。10/1 からステルスマーケティング(☆印)を規制する法律が施行されるため、これを禁止する規定も必要です。

(☆) 消費者に特定の商品やサービスについて、宣伝と気づかれないように商品を宣伝したり、商品に関するクチコミを発信する行為のこと。情報発信に関して企業の介在があるにもかかわらず、そのことを消費者に隠したり偽ったりして行われる情報発信全般のことで、景品表示法違反となります。

3. 禁止事項について実効性を確保するために、違反した場合は懲戒処分の対象になることや、損害賠償請求を行うことがあることなどの規定が必要です。

【厳格な運用に改正・健康保険、厚生年金の扶養届】

1. 対象となる人の年収が 130 万円未満で、被保険者の年収の半分未満であるときは被扶養者となります。ただし、対象となる人の年収が 130 万円未満で被保険者が生計維持の中心的役割を満たしていると認められる場合には被扶養者となります。この場合、別途申告書が必要です。
2. 別居の場合は、対象となる人の年収が 130 万円未満で、被保険者からの仕送り額より少ないときに被扶養者となります。
3. 対象者が 60 歳以上の人または障害者の場合は、上記年収 130 万円未満が 180 万円未満となります。
4. 年収とは過去における収入のことでなく、被扶養者に該当する時点の見込み額をいいます。また、被扶養者の収入には失業給付、公的年金、傷病手当金、出産手当金も含まれます。
5. 届出に当たっては、課税証明書などの収入要件確認のための書類を添付します。
6. 年金生活者には年金証書のコピーが必要です。
7. 直近 3 か月の給与明細、源泉徴収票、通勤手当の証明などが求められます。

【定年後再雇用の基本給格差訴訟 最高裁で高裁判決破棄、審理差し戻し】令和5年7月20日

「事件の概要」

名古屋自動車学校の従業員だった男性2人が、定年後の再雇用で賃金が大幅に減額されたのは不当として、学校側に定年前との差額分の支給などを求めた

「判決の経過」

最高裁は、基本給が正職員の6割に満たない部分を違法として差額分の賠償を命じた1、2審判決(基本給は正職員の定年退職時には月額約16万~18万円だったが、再雇用後は約7万~8万円に減額)を破棄し、審理を名古屋高裁に差し戻した。この減額の妥当性自体は、差し戻し後の審理で改めて判断される。

今回の場合は定年後再雇用時の労働条件の違いや基本給の性質、支給目的などが高裁までの段階で十分に検討されておらず、「さらに審理を尽くすべきだ」と判断した。

「判決ポイント」

定年後再雇用者の待遇格差を巡っては、賞与や各種手当などについて最高裁が「性質や支給目的を踏まえて不合理かどうか判断すべきだ」と過去の判例で提示しているが、「不合理な待遇格差」に関し、賃金の根幹となる基本給も該当する場合があり得ると言及した。

【令和5年度被扶養者資格再確認について】

令和5年10月下旬から11月上旬にかけて、順次「被扶養者状況リスト」が送付されます。被扶養者資格の再確認の対象となるのは令和5年4月1日において、18歳以上である被扶養者の方です。対象の被扶養者の方が健康保険の被扶養者要件を満たしているか(被保険者と同居か別居の有無を含む)事業主が確認し、被扶養者状況リストに確認結果を提出することになっています。