

精神科の経営サポート



精神科 医療関係者向け

eらぼる

田辺三菱製薬

インタビュー)

「2022年からの医療機関・介護事業者の人事・労務関連法令改正のチェックポイント～今後、想定すべき労務リスクとは？」

合同会社のぞみプランニング代表取締役・特定社会保険労務士 工藤英二先生

(聞き手：医療ジャーナリスト：富井 淑夫)

インタビュー日：2023年2月6日

パワハラ防止措置の職員への周知・啓発と相談窓口設置義務

——2019年の「労働施策総合推進法」（以下、同法に略）改正を皮切りに近年、人事・労務関連の様々な法令が包括的に見直されてきました。主に医療機関や介護事業者等に影響のある事項に絞り、経営者や人事・労務担当者等が留意すべきポイントについて解説をお願いします。まず、同法でパワーハラスメント（パワハラ）防止対策の法制化が行なわれ、20年6月より大企業を対象に施行されましたが、努力義務だった中小企業にも22年4月より適用が拡大されましたね。

工藤：公的・民間を問わず、わが国の殆どの医療機関は、事業規模では中小企業の扱いとなりますので、事業主には当該防止措置が義務付けられました。事業者が雇用管理上、講ずべき措置としては、①事業主の方針の明確化及び、その周知・啓発、教育・研修②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応④併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）——の4点（図表1）です。中小民間病院等の場合、①～④に関しては、初めて実施する施設が多いと想定され、ハードルが高いとの印象を持たれるかもしれません。

医療・介護現場等で、まず備える必要があるのは①の方針の明確化と労働者への周知・啓発、教育・研修や、②にある相談窓口の設置等で、③④については事後の対応となります。

周知・啓発の具体的方法としては、就業規則に事業主の方針を明示すると同時に、ハラスメントの内容や、その発生の原因、背景等も記載する必要があります。現行の就業規則にそれらの記載がなければ、新たな就業規則の作成が求められます。このほか、病院のホームページや院内広報誌等の広報ツールにも当該方針を記載し、職員に広報することが必要です。②院内の相談窓口の設置に関しては、必須と考えて下さい。

図表1

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のために 事業主が雇用管理上講ずべき措置等

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関する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**として、主に以下の措置が厚生労働大臣の指針に定められています。

事業主は、これらの措置について必ず講じなければなりません。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

事業主が雇用管理上講ずべき措置

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

※ このほか、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれます。

さらに、実施が「望ましい」とされている取組についても、責務の趣旨も踏まえて政局的に対応しましょう。

事業主は、日頃から労働者の意識啓発など、ハラスメント防止対策の周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検するなど職場環境に対するチェックを行い、特に未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。

厚生労働大臣の指針

- 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）
- 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

出典：パンフレット「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！～2022年4月からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されました～（厚生労働省）
（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html）を加工して作成

——全国展開する大手の介護サービス企業等には近年、本社にパワハラ・セクハラ等の相談窓口設置や、組織力のある大学病院等は、専任の担当窓口を置く動きは見られますが、どの医療機関でも、そうした体制整備が可能かと言うと、難しいケースも想定されます。

工藤：仕組みづくりからスタートしますので、まずは相談窓口を設置することから始めて下さい。①ではハラスメント教育・研修の実施も要求されますので、病院の中に適切な人材がいなければ、教育・研修に注力し、事務職員等の中から、その任に相応しい担当者を育成する発想を持たれても良いでしょう。厚生労働省の資料にある「具体的な取り組み事例」の中には、「担当者が相談の内容や状況に応じて適切に対応出来るようにする」ために「相談を受けた場合の対応についての研修を行う」ことにも言及されています。

——同省のウェブサイト「あかるい職場応援団」（以下、応援団）の中には、相談窓口を「外部の機関に相談への対応を委託すること」との取り組み例が示されています。

工藤：一般的に企業等ではハラスメントを行った側・受けた側の関係性の悪化に伴って、相談窓口で新たなハラスメントが発生するケースも見られます。現実にはハラスメント行為を理由とする損害賠償リスクに備えて、ハラスメント対応保険と呼ばれるものも存在し、保険会社が保険加入とセットに、相談窓口を担うケースもある。例えば外部の社労士等が、第三者的な立場で窓口を担えば中立公正な対応が可能かもしれません。

私の経験からも顧問社労士のいる医療機関はハラスメント防止の意識が高いように感じられます。窓口対応を外部委託する場合、役割分担として危機管理の事前対応を担うのが社労士で、③④に関連するトラブルの事後対応は弁護士等が行うこととなります。

カスハラ・マタハラ等、ハラスメントの多様化への対応

——前出・応援団の中には「事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動」に関し、行うことが「望ましい取組」にも言及されています。

工藤：一般企業等で就職活動中の女子学生に対する採用担当者のセクハラ問題がマスコミでクローズアップされ、糾弾されたこともあり実際の裁判例もあります。セクハラ・パワハラは、取引先からの派遣社員、個人事業者等のフリーランスや教育実習生等が被害当事者になる可能性がある一方、近年では、企業等の社員が顧客・取引先から優越的な立場を利用した「精神的な攻撃や性的な言動」等に悩まされるカスタマーハラスメント（カスハラ）も顕在化したことから消費者庁や厚労省、他の省庁等も連携し「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成しています。応援団では「雇用管理上の措置として、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと」としています。

——カスハラは、顧客・取引先からの暴力、脅迫行為等、過激化し犯罪事件に至る事例も報道されています。病院には薬剤や医療機器、医療用機材まで様々な物品を扱う企業の社員が出入りする他、派遣社員・外注先企業スタッフも多数常駐し、様々なハラスメントの温床になり易い土壌があります。大学病院等から派遣される医師も含め多様な人々がハラスメントを“行う側・受ける側”何れの当事者にもなり得るリスクを抱えているわけです。

工藤：ハラスメントは自病院・自社だけに起こる問題ではなく、取引先で発生する事例も少なくありません。受託する業者からすると弱い立場であり、病院職員からハラスメント被害を受けたとしても、今後の取引関係に影響を及ぼすことを心配し、「迅速かつ適切な対応」を行っていくプロセスで、企業側は難しい判断を迫られる場面も出てきます。

直接に雇用関係のない人が、病院でハラスメント行為を行った場合の対応は様々に複雑で、それを行った当事者の雇用形態等も踏まえて、誰が責任を負うのかはケースバイケースで考えていくしかありません。応援団で示された取組でも、相談体制の整備や研修の実施、被害者配慮の取組等の一般論が示されているだけで、その実効性を高めるためには更なる検討の余地があると思います。

——今回はパワハラ・セクハラだけでなく、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」、所謂、マタニティハラスメント(マタハラ)の防止対策にも比重が置かれています。

工藤：マタハラに関しては、2019年の「男女雇用機会均等法」及び後述する「育児・介護休業法」改正で「相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止」が加わったことに注目されます(図表2)。その背景として、一般的に男性上司と比較すると、女性上司の方が女性労働者の就業環境改善への意識が高いとの見方をされます。但し、職場によってジェネレーションギャップも根深く存在し、女性管理職の中には、昔に妊娠・出産後の育児休業等を利用した経験がなく、自分たちは「仕事を優先して、苦労しながら子育てを両立した」体験に拘泥する余り、不用意に発した一言で女性労働者の就業環境が害されるケースも散見されます。応援団の中には管理職や上司の言動により、「就業環境が害される制度または措置の内容」が具体的に示されているので、ご参照下さい(図表3・4)。マタハラもパワハラ、セクハラ等と同様に事業主が講ずべき措置として方針の明確化及び、管理職等への周知啓発や相談窓口の設置等、実施すべきことの中身は大きく変わりません。

図表2



職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

1. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは

男女雇用機会均等法第11条の3及び育児・介護休業法第25条では、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

! 2019年の法改正により、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止が加わりました。

<男女雇用機会均等法（抄）>

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

<育児・介護休業法（抄）>

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることです。

妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

※「制度等」とは産前休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置、育児休業、介護休業等の制度又は措置

「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を調整することが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性がありますので注意してください。

出典：パンフレット「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！～2022年4月からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されました～」（厚生労働省）
（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html）を加工して作成

図表3

2. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容

「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」には「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは

1 対象となる制度又は措置

次に掲げる制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ①育児休業（産後/産前育休を含む）
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

※⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられている必要があります

2 防止措置が必要となるハラスメント

(1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をした旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆することです。

ポイント

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする、利用した）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする、利用した）男女労働者です。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司です。
- 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当し、1回の言動でも該当します。

●典型的な例

- ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。
- ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

出典：パンフレット「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！～2022年4月からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されました～」（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html を加工して作成

図表4

(2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

以下のような言動が該当します。

- ①労働者が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその労働者に対し、請求をしないように言うこと。
- ②労働者が制度の利用の請求をしたところ、上司がその労働者に対し、請求を取り下げよう言うこと。
- ③労働者が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと。
- ④労働者が制度利用の請求をしたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げよう言うこと。

ポイント

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする）男女労働者です。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
- 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指します。
- 上司がこのような言動を行った場合は、**1回でも該当**しますが、同僚がこのような言動を行った場合については、**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、このような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しませんが）が該当します。
- 労働者が制度の利用を請求したところ、**上司が個人的に請求を取り下げよう言う場合については、ハラスメントに該当し、事業主は措置を講じる必要があります。**
一方、単に上司が個人的に請求等を取り下げよう言うのではなく、**事業主として請求等を取り下げさせる（制度等の利用を認めない）場合については、**そもそも制度等の利用ができる旨規定している各法（例えば産前休業の取得であれば労働基準法第65条第1項）に**違反**することになります。
- 事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促すこと自体は制度等の利用が阻害されるものに該当しません。ただし、このような場合でも職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられるべきものであり、早期の職場復帰を強要し、制度等の利用を阻害するような場合はハラスメントに該当します。

●典型的な例

- ・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・産後パパ育休の取得を周囲に伝えたところ、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と言われ苦痛に感じた。
- ・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

出典：パンフレット「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！ ～～2022年4月からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されました～～」（厚生労働省）
（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html）を加工して作成

「産後パパ育休制度」導入を男女共同参画のロールモデルに

——前述・22年4月に施行された「育児・介護休業法」改正により、男性の出生時育児休業制度、いわゆる「産後パパ育休制度」（以下、同制度）が施行され、同年10月からスタートしています。事業者は、育児休業・産後パパ育休に関する①研修の実施と②相談窓口の設置、自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得③事例の収集・提供及び④同制度と育児休業取得促進に関する方針の周知が求められます（資料1）。

事業主の皆さまへ(1~4は全企業が対象)
資料1

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
 令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度、P2参照)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(P2参照)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 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)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・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

● 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

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等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 就業規則等を見直しましょう

改正前

→

令和4年4月1日~

(育児休業の場合)

(1)引き続き雇用された期間が1年以上
(2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

→

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)
※育児休業給付についても同様に緩和

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

出典:「育児・介護休業法について」リーフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」
 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)を加工して作成

精神科系の病院は、男性看護師の割合の高い施設が多いことから、既に研修実施や相談窓口の設置を行っている医療法人病院もあります。精神科に限らず、近年、もともと少数派だった男性看護師の割合は増加傾向にあり、男女共同参画の視点からも重要な改正であると考えられます。

工藤: 同制度は、子どもの出生後8週間以内に4週間まで取得が可能な新しい休業制度として創設されたもので、男性労働者は出生時、退院時等に加え、更にもう1回分割して2回の取得が可能になりました。このほか、現行の育児休業制度に関しても、子どもが1歳に達するまで夫

婦ともに分割して2回の取得が可能になり、妻の職場復帰等のタイミングに合わせて育児の分担がやり易くなったほか、保育園への入所が出来ない等の場合は、子どもが1歳以降でも最長2歳に達するまでの期限に育児休業が取得可能になりました。育休を開始する時点を柔軟に運用することで、夫婦が育休を途中交代出来る等のメリットを考慮した要件緩和となります。同制度で講ずべき①~④の措置は「何

れか」とされ、「複数の措置を講じるのが望ましい」との記述があるように、最低限1つの選択肢をクリアすることが肝要です。4つの中で一番、導入し易いのは②相談窓口の設置と考えられます。一般企業も同様ですが、多くの医療機関はまずは②から着手するものと推定します。

また、同制度に関しても就業規則への記載が必要で、従業員数10名以上の医療機関の場合は、労働監督基準署に作成の届け出義務が生じることに留意下さい。

——厚生労働省が公表した2021年度の男性育休の取得率は、同年に過去最高を記録したとは言え未だ13.97%です。特に、高齢化の進む地方都市の中小病院等では、男性の若手事務職員の採用が年々、困難になっていきますので、就業環境の改善は重要な課題です。逆に、精神科系の病院等は同制度を積極的に活用することで、男女共同参画のロールモデルとして注目され、若い世代の職員のリクルートがし易くなるかもしれませんね。

工藤：「男のくせに育休を取るのか！」というマタハラに近い言動は、特に男性管理職の方には絶対に避けて頂きたい。スマホで録音されてネット等に拡散すると、病院にとって大変なイメージダウンを招きます。何れにせよ「男性の育休」を取得可能な法整備が実現したのは朗報としても、全ての病院にそれが実現可能な人的余裕があるのかどうかは別問題です。職員数が10数名の診療所でも1千人を超える大学病院でも、1万人の社員がいる大企業であっても、労働関連法令への対応は皆、共通で一律に行わなければなりません。私たち社労士は、法律で規定されたことへの指導は可能にしても、医療現場が上手く回らない場合の回答まで明確に有している訳ではありません。

雇用保険マルチジョブホルダーはダブルワーク高齢者の雇用保険に対応

個人開業医の節税対策となる個人型DC

——22年1月から「雇用保険マルチジョブホルダー」（MJHに略）制度が始まりました。MJHはダブルワーク等に従事する65歳以上の労働者が2つの事業所での勤務時間を合計し、3つの要件を満たし本人がハローワークに申請すれば、特例的にマルチ高年齢被保険者となり、離職日前の1年間で被保険者期間が通算して6か月以上等の条件を満たせば高年齢求職者給付金（失業手当）の適用対象となる。比較的、分かり易い制度です（資料2）。国が打ち出す「高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保」を促進する施策の一環として、雇用保険で対応したものです。

工藤：労働者が雇用保険に加入するには週20時間以上の労働時間が必要で、A社で5時間、B社で15時間働いたとしても、会社単位では20時間に満たないため、雇用保険の対象外でした。MJH制度はダブルワーク等で両者を合計して20時間以上であれば、加入が可能になる改正です。失業手当の支給額は、離職の日以前の6か月間に支払われた賃金の合計を180で割り算出した金額の約5～8割、賃金の低い人程、高い率となりセーフティネットにも一定の配慮があります。

「雇用保険マルチジョブホルダー制度」を新設します 2022年1月1日スタート

雇用保険マルチジョブホルダー制度とは

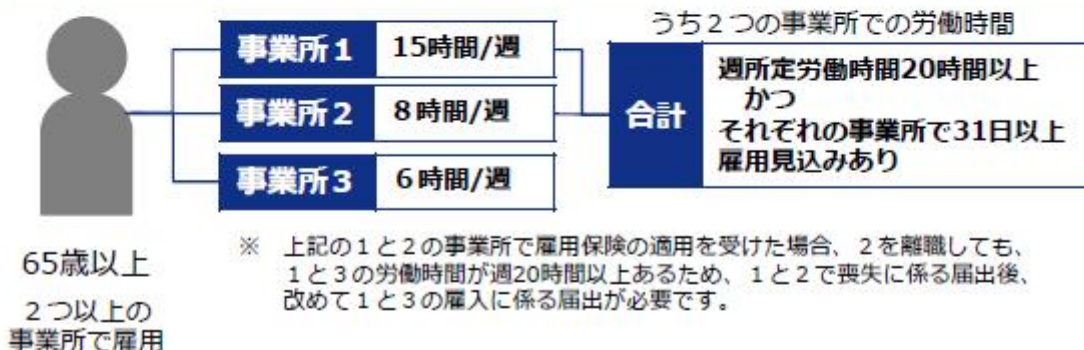
- 従来の雇用保険制度は、主たる事業所での労働条件が週所定労働時間20時間以上かつ31日以上雇用見込み等の適用要件を満たす場合に適用されます。これに対し、雇用保険マルチジョブホルダー制度は、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の適用対象者の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度です。
- マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合※¹には、一定の要件※²を満たせば、高年齢求職者給付金（被保険者であった期間に応じて基本手当日額※³の30日分または50日分の一時金）を受給することができるようになります。

- ※¹ 2つの事業所のうち1つの事業所のみを離職した場合でも受給することができます。ただし、上記2つの事業所以外の事業所で就労をしており、離職していないもう1つの事業所と当該3つ目の事業所を併せて、マルチ高年齢被保険者の要件を満たす場合は、被保険者期間が継続されるため、受給することができません。
- ※² 離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上あること等の要件があります。
- ※³ 原則として離職の日以前の6か月間に支払われた賃金の合計を180で割って算出した金額の、およそ5～8割となっており、賃金の低い方ほど高い率となります。

雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

マルチ高年齢被保険者となるには、労働者が以下の要件をすべて満たす必要があります。雇用保険マルチジョブホルダー制度の場合、雇用保険の適用には本人の申出が必要です。加入後の取扱いは通常の雇用保険の被保険者と同様で、**任意脱退はできません**。

- 1 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 3 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること



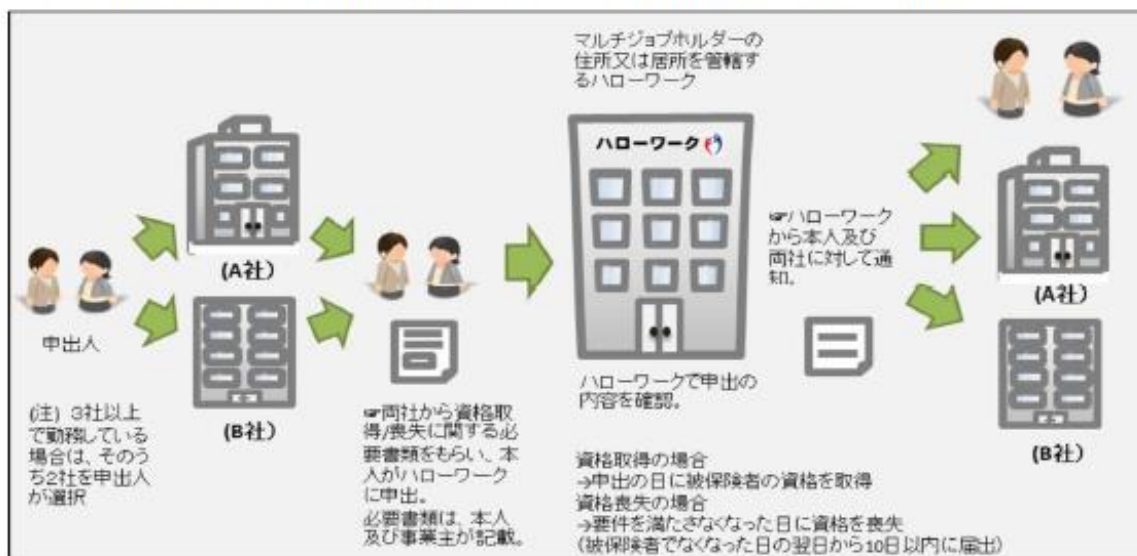
出典：「【重要】雇用保険マルチジョブホルダー制度について～令和4年1月1日から65歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」を新設します～」事業主向けリーフレット（厚生労働省）(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html)を加工して作成

基本的な手続の流れ

通常、雇用保険資格の取得・喪失手続は、事業主が行いますが、雇用保険マルチジョブホルダー制度は、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する**本人が手続を行う必要**があります。

事業主の皆さまは、本人からの依頼に基づき、**手続に必要な証明**（雇用の事実や所定労働時間など）を行ってください。これを受けて、本人が、適用を受ける2社の必要書類を揃えてハローワークに申し出ます。

なお、当該手続は、電子申請での届出は行っておりませんのでご留意願います。



事業主の皆さまへのお願いと注意点

- マルチジョブホルダーが雇用保険の適用を受けるためには、**事業主の皆さまの協力が必要不可欠**です。労働者から手続に必要な証明を求められた場合は、**速やかなご対応**をお願いします。
事業主の協力が得られない場合は、ハローワークから事業主に対して確認を行います。
- 雇用保険の成立手続が済んでいない場合は、別途手続が必要になります。
- マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止め、労働条件の不利益変更など、**不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています**。
- マルチジョブホルダーがマルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から**雇用保険料の納付義務が発生**します。

雇用保険マルチジョブホルダー制度の詳しい情報は

「雇用保険マルチジョブホルダー制度の申請パンフレットをご覧くださいか
お近くのハローワークにご相談ください。

〇〇労働局 公共職業安定所 管轄区域 検索



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

出典：「【重要】雇用保険マルチジョブホルダー制度について～令和4年1月1日から65歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」を新設します～」事業主向けリーフレット(厚生労働省)(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html)を加工して作成

通常、雇用保険の手続きは事業主が行ないますが、MJHの場合、基本的にマルチ高齢者被保険者の適用を希望する労働者本人が手続きを行うので、制度上、事業主に煩雑な手続きが発生することは少ないと思われます。

——医療機関であれば、どのような職種が対象になるのでしょうか？

工藤：どちらかと言うと、一般企業等で定年まで勤め上げ、これまでの経験を生かし幾つかの職場で、顧問や嘱託的な立場で短時間労働を兼務されている方が該当します。病院で言うと経理や管理業務、調理や営繕等のパートスタッフ等が主な対象として考えられます。医師や看護師等の高度な技術職がMJHを希望するかと言うと、想定し難いと思います。

——精神科系医療機関の心理職等は65歳を過ぎてもダブルワーク、トリプルワークに従事する方が数多く存在しますし、高齢の理学療法士の中には、病院をリタイアした後、介護施設を掛け持ちして介護予防プログラムのリハビリに携る方もいます。これらベテランの専門職の方々にもMJHに関心を持つ方は現れるかもしれませんね。

工藤：国は「多様な働き方」として副業や兼業を推奨していますが、課題となるのは労災保険に係る問題です。基本は「複数の就業先の業務負荷を総合的に評価して労災認定する」との方針ですが、評価はそう簡単ではなく、どの事業所が責任を負うのかは悩ましい問題です。医療機関の人事労務担当者は働き方が多様化する中、新たに生まれる複雑な運用にも適切に対応して頂く必要があります。

——それでは最後に、これまでの労働関連法規とは少し離れ、国民年金法等に関する改正も行われましたが、22年5月に施行され個人開業医の先生方に影響が大きいとされる「確定拠出年金の加入可能要件の見直し」(図表5~7)についてご教示下さい。

工藤：日本銀行によると、22年3月末段階で、個人の所有する金融資産が2000兆円を超え、そのうち現金預金は1000兆円以上、タンス預金も100兆円以上との公表がありました。現政権が国民資産を「貯蓄から投資」にシフトさせる政策を打ち出す中、①企業型確定拠出年金(企業型DC)及び、②個人型確定拠出年金(個人型DC)の加入要件の見直しが実施されました。重要な改正ポイントは、①は厚生年金被保険者、②は国民年金被保険者であれば加入出来るように条件が緩和されたことです。①②の何れも受給開始時期は、現行「60歳から70歳まで」の間で選択可能だったのが、上限年齢を75歳までに引き上げ、確定給付企業年金(DB)の支給開始時期も現行「60歳~65歳」から上限70歳までに引き上げられた点です。

——②は「iDeCo」と呼ばれる金融機関や保険会社等が行っている資産運用の仕組みで、個人で加入する私的年金制度のことですね。

工藤：例えばクリニックの院長先生は相当な月収のある方も多いと思われますが、何も手だてをしなければ相当な額の所得税や住民税を支払う必要があります。この制度を活用することで、所得を圧縮してかなりの節税が可能になり、適用対象年齢が75歳まで延長されたことは、医療関係者により注目されても良いでしょう。対象は医療経営者に限ったことではなく、病院職員に対して福利厚生の一環として①の加入を推奨

図表5

4. ①確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

1. 確定拠出年金(DC)の加入可能年齢の引上げ(令和4(2022)年5月施行)

(1) 企業型確定拠出年金(企業型DC)

○ 企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型DCについては、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができる(60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる)が、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、確定給付企業年金(DB)との整合性を図るため、**厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者**とすることができるようにする。

(2) 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))

○ 老後のための資産形成を支援するiDeCoについては、現行は国民年金被保険者(第1・2・3号)の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるが、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、**国民年金被保険者(※)であれば加入可能**とする。

(※)国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者:60歳未満、②第2号被保険者:65歳未満、③第3号被保険者:60歳未満、④任意加入被保険者:保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。

(※)農業者年金についても、同様の見直しを行う。

2. 受給開始時期等の選択肢の拡大

(1) 確定拠出年金(企業型DC・個人型DC(iDeCo))(令和4(2022)年4月施行)

○ DCについては、現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、**上限年齢を75歳に引き上げる**。

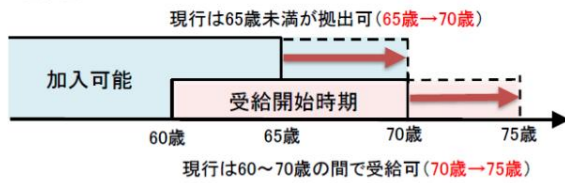
(※)農業者年金についても、同様の見直しを行う。

(2) 確定給付企業年金(DB)(公布日施行)

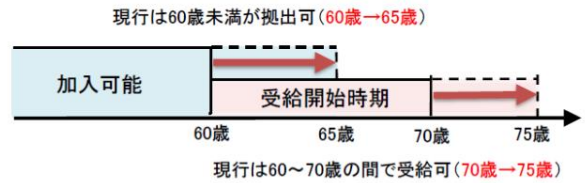
○ DBについては、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できるが、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、**支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大**する。

[DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の選択肢の拡大]

<企業型DC>



<個人型DC(iDeCo)>



図表6

公的年金・私的年金の加入・受給の全体像

(黒字は現行、赤字が見直し内容)

	20(※1)~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~
公的年金	(1)国民年金被保険者	→ (※2)		
	(2)厚生年金被保険者	→	→	→
	(3)受給開始時期の選択		← 繰上げ	← 繰下げ
私的年金	(1)確定給付企業年金(DB)の加入者	→	→ 厚生年金被保険者(70歳未満)が加入可能	→
	(2)確定給付企業年金(DB)の支給開始時期の設定		← 60~65(⇒70)歳の規約で定める年齢	→ 繰下げも可
	(3)企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入者	→	→ (※3) 厚生年金被保険者(70歳未満)が加入可能へ	→
	(4)個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))の加入者	→	→ (※2) 国民年金被保険者が加入可能へ	→
	(5)確定拠出年金(DC)の受給開始時期の選択		←	←

※1:20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は厚生年金被保険者・国民年金第2号被保険者となる。

※2:国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者:60歳未満、②第2号被保険者:65歳未満、③第3号被保険者:60歳未満、④任意加入被保険者:保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。

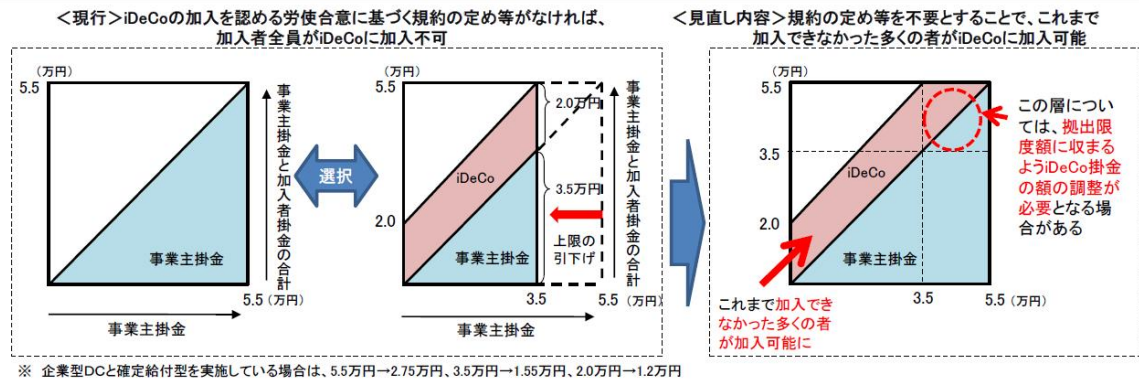
※3:60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。

出典:「年金制度改革法(令和2年法律第40号)が成立しました」年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布)(厚生労働省)(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html)を加工して作成

図表7

4. ②確定拠出年金の制度面・手続面の改善

1. 中小企業向け制度(簡易型DC・iDeCoプラス)の対象範囲の拡大(公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日に施行)
 - 中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあることから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)」について、制度を実施可能な従業員規模を現行の100人以下から300人以下に拡大する。
2. 企業型DC加入者の個人型DC(iDeCo)加入の要件緩和(令和4(2022)年10月施行)【下図参照】
 - 企業型DC加入者のうちiDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるのは、拠出限度額(DC全体で月額5.5万円以内)の管理を簡便に行うため、現行はiDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。ほとんど活用されていない現状にあることから、掛金の合算管理の仕組みを構築することで(※)、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、**全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるように改善を図る。**
 - (※) 事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトに表示する。
3. その他の改善
 - 企業型DCの規約変更、企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択、DCの脱退一時金の受給、制度間の年金資産の移換、DCの運営管理機関の登録などについて、手続の改善を図る。



出典：「年金制度改正法（令和2年法律第40号）が成立しました」年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要（令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布）（厚生労働省）(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html) を加工して作成

し、病院が資産運用の支援をする姿勢を積極的に示せば、医療専門職等のリクルート戦略にも有利に働くのではないかと考えます。

【工藤 英二（くどう えいじ）】 合同会社のぞみプランニング 代表取締役 〔プロフィール〕

特定社会保険労務士/医療労務コンサルタント 組織力診断士

「ここで働けてよかった！」と思える職場環境づくりの伴走者として、一人からでも加入できる企業型確定拠出年金の導入支援および就業規則をもとにした組織運営サポートに特化している特定社会保険労務士。CUBIC、AGSといったツールによるコミュニケーション分析および組織診断、健康経営コンサルティング、初めて人事制度を導入したいといった医療機関様・企業様のコンサルティングをメインに行う。