

Social Insurance & Labor Consultant Personnel management Center & Jinjiken inc. News

SPC JINJIKEN NEWS



総務省調べ 転職者数が過去最高に (2月22日)

総務省は、2019年の月次平均の転職者数が351万人となり、02年以降過去最高となったことを公表した。年齢別では15～34歳が全体の45%、55歳以上の転職者数も2年連続で20%を上回った。

最高裁初判断 勤務中事故の損害賠償、雇用主に負担請求可能 (2月29日)

仕事中の事故で被害者側に損害賠償をした従業員が、勤務先の会社に応分の負担を求めることができるかが争われた訴訟の上告審で、最高裁は「従業員は会社に対し、損害の公平な分担という観点から相当と認められる額を請求できる」との初判断を示した。これまで明確なルールがなかった、逆求償権を認める判断。

新型コロナ 自宅待機に傷病手当金(3月4日)

厚生労働省は、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、発熱によって企業から自宅待機を指示された社員にも、一定の条件を満たせば健康保険から傷病手当金を給付することを認める方針を示した。本来は健康保険組合などに対し医師の意見書を提出する必要があるが、自宅待機で受診できなかった場合などは特例的に意見書を不要とする。

年金改革法案が閣議決定 (3月5日)

政府は年金制度の改革法案を閣議決定した。主な内容は、受給開始時期の60～75歳への拡

大、在職老齢年金の基準額引上げ、在職定時改定の導入、短時間労働者への厚生年金適用拡大、個人型確定拠出年金の加入期間拡大など。今国会での法案成立を目指し、改正法は一部を除いて2022年4月から施行する。

雇調金 週20時間未満のパート向けにも拡大 (3月5日)

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、北海道のように緊急事態宣言を出して活動自粛を呼びかけた地域では雇用調整助成金を上乗せすることを発表した。中小企業：3分の2→8割、大企業：半分→3分の2まで引き上げる。売上高減少要件も問わず、雇用保険未加入のパート労働者なども対象とする。

内部通報者への保護強化 窓口担当者に罰則付き守秘義務 (3月7日)

政府は、公益通報者保護法の改正案を閣議決定した。内部通報者の保護強化のため、常時301人の企業に内部通報に関する窓口の設置や是正を義務付け、窓口の担当者に罰則付きの守秘義務を課す。なお、300人以下の企業は努力義務とする。今国会での成立を目指す方針。

改正個人情報保護法 企業に個人データの適切な利用を求める (3月11日)

政府は、個人情報保護法の改正案を閣議決定した。改正案には、個人が企業に適正な利用を求めることができる「使わせない権利」や、個人を直接特定できないように情報を加工した「仮名加工情報」の扱いについて盛り込む。今

国会の成立と2年以内の施行を目指すとしている。

未払賃金請求期間を3年に延長」労基法改正案が衆院通過（3月17日）

衆院本会議は、「労働基準法の一部を改正する法律案」を賛成多数で可決し、参院に送付した。改正民法施行で2020年4月より賃金に関する債権の消滅時効が原則5年となるのに対応し、残業代等の未払賃金を請求できる期間を、現行の「2年」から当面「3年」に延長する。

高齢者雇用安定法等の改正案が衆院通過（3月20日）

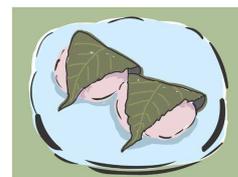
70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高齢者雇用安定法等の改正案が19日、衆院本会議で可決、参院に送付された。今月中に参院本会議でも可決、成立する見通しとなっている。関連法案では、70歳までの定年引上げや継続雇用、定年廃止、フリーランスになった退職者と業務委託契約を結ぶなどの選択肢のうち、いずれかを企業の努力義務とすることが規定される。

新型コロナの影響で内定取消し21人（3月20日）

加藤厚労相は19日、新型コロナウイルス感染拡大の影響による企業の採用内定取消しが、18日時点で13社計21人になっていることを明らかにした。内訳は、3月に卒業する高校生13人、大学生ら8人。業界別では、観光客の減少で打撃を受けている「宿泊業・飲食サービス業」が10人で最も多い。厚労省は「雇用調整助成金」の活用などで、企業に内定を取り消さないよう改めて呼びかけている。

日立の退職勧奨に「違法」の判決（3月25日）

日立製作所に勤める課長職の50代男性が違法な「退職強要」を受けたなどとして、同社に272万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が24日、横浜地裁



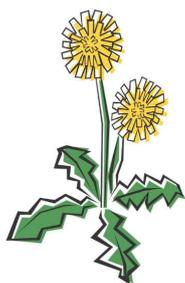
であり、上司の複数回にわたる退職勧奨についての違法性を認め、慰謝料20万円の支払いを命じた。判決などによると、男性は1988年に入社し、2012年からソフトウェアの売上げ管理などを担当していたが、2016年8～12月にかけて、上司の面談のなかでたびたび退職を勧められた。判決では、男性が退職の意向はないと明言した後も面談を重ね、考え直すよう求めた点も問題視した。

コロナ対策で過去3年分の法人税等の還付を検討へ（3月25日）

新型コロナウイルスの感染拡大で政府が4月にまとめる緊急経済対策で、自民・公明両党の税制調査会は、今回の影響により赤字を計上した中小事業者などに経営破綻の回避や雇用の維持を図る目的で、過去3年間に納めた法人税や所得税の還付を受けられるようにする検討に入った。稼働率が落ちた企業の機械設備にかかる固定資産税の減免も検討する。

新型コロナ対策で、雇用調整助成金を拡充へ（3月27日）

新型コロナウイルス感染拡大への経済対策として、政府・与党は26日、業績が悪化しても雇用を維持した企業に給付する「雇用調整助成金」を拡充する方針を固めた。企業が従業員に支払う休業手当に対する助成率を最大で4分の3（中小企業は10分の9）に引き上げる（本来の助成率は2分の1〈中小企業は3分の2〉）。具体的な要件や適用開始時期は今後詰める。



緊急対策

新型コロナウイルス感染症対策 次のような助成金が用意されています

令和2年3月初旬において、新型コロナウイルスの感染拡大が収束しない状況です。

「感染の疑いがある社員から、その旨の報告があったら…」、「学校の臨時休業が長引き、その保護者である社員が出社できなくなったら…」など、不安を感じていらっしゃることも多いと思います。行政では、新型コロナウイルス感染症の影響による休業やテレワーク等の導入の支援を行っています。

……………新型コロナウイルス感染症対策 厚労省の助成金……………

●雇用調整助成金の特例

➡新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、雇用調整助成金の支給要件を緩和する特例措置を実施。

・社員を解雇せず休業させた場合、休業手当に相当する額に助成率(中小企業:3分の2、大企業:2分の1)を乗じて得た額が支給されます(1人1日当たり8,330円が上限)。*助成率は執筆時。さらに助成率の拡充も予定。

●新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の新設

➡臨時休業した小学校等に通う子の保護者に対して、有給(賃金全額支給)の休暇を取得させた事業主を助成。

・対象となる社員が当該有給の休暇を取得した場合、中小企業・大企業ともに、その賃金相当額が支給されます(1人1日当たり8,330円が上限)。

●時間外労働等改善助成金(テレワークコース、職場意識改善コース)の特例

➡新型コロナウイルス感染症対策として新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、既に今年度の申請の受付を終了していた時間外労働等改善助成金(テレワークコース、職場意識改善コース)について、特例的なコースを新設。

・テレワークを新規に導入した場合

→テレワークの特例コース(助成率は2分の1で、1企業当たりの上限額は100万円)の対象となります。

・休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組んだ場合

→職場意識改善の特例コース(助成率は4分の3[一定の場合は5分の4]で、上限額は50万円)の対象となります。

〈補足〉新設予定の「働き方改革推進支援助成金」にも引き継がれる予定です。

★売上の低下といった資金面の根本的な問題の解決にはつながらないかもしれませんが、急場をしのぐために役に立つことは確かです。必要であれば、詳細などを紹介致します。

改正予定

時間外労働等改善助成金を見直し「働き方改革推進支援助成金」へ

令和2年4月1日から、中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されます。その適用開始に合わせて、「時間外労働等改善助成金」が次のように見直される予定です。(令和2年2月26日に、労働政策審議会に諮問が行われた「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」に盛り込まれた改正案)

★次頁の「働き方改革推進支援助成金の全体像」の表中の予算案は、令和2年度予算案です〔()は前年度〕。

表中の赤字部分が改正予定の箇所ですが、新規の「労働時間短縮・年休促進支援コース」には約26億円の予算が充てられる予定です。政府が力を入れていることが伺えます。詳細が判明しましたら、またお伝えします。

働き方改革推進支援助成金の全体像（厚生労働省資料）

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名(注)	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象
労働時間短縮・年休促進支援コース(新規) 予算案 2,614,338千円 (2,151,960千円) ※時間外労働上限設定コース(法施行前までに時間外労働の上限設定を支援)及び職場意識改善コース(労働時間の短縮及び年次有給休暇取得に向けた環境整備を支援)を廃止の上、新設	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかの目標を1つ以上実施 ① 36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ② 所定休日の増加 ③ 特別休暇の整備 ④ 時間単位の年休の整備	費用の3/4を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	成果目標の達成状況に基づき、①～④の助成上限額を算出 合計は250万円(※) ① 月80時間超の協定の場合に月60時間以下に設定:100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合:50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に月60時間以下に設定:50万円 ② 所定休日3日以上増加:50万円 ※所定休日1～2日以上の増加の場合:25万円 ③ 50万円 ④ 50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む) ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 予算案 2,143,398千円 (1,104,767千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満:80万円(※) ・11時間以上:100万円(※)	
団体推進コース 予算案 2,534,306千円 (3,004,481千円)	傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額:500万円 複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は上限額:1,000万円	①市場調査 ②ビジネスモデルの開発・実践 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等



(注:テレワークコースを除く。)

※賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算
【5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算】

施行済

就職氷河期世代の支援 さまざまな方法での募集や採用が可能に 助成金も

労働者の募集・採用の際には、原則として、年齢制限を設けることが禁止されていますが、就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)については、さまざまな方法での募集や採用が可能とされました。また、特定求職者雇用開発助成金に、就職氷河期世代安定雇用実現コースが追加されました(令和2年2月14日～)。

就職氷河期世代の支援(令和2年2月14日～)

●募集・採用について

労働者の募集・採用の際には、原則として、年齢制限が禁止されていますが、就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)に限り、さまざまな方法での募集や採用することが可能になりました。
➡ハローワークを通じた募集や採用に加え、ホームページでの直接募集や、求人広告、民間職業紹介事業者への求人の申込みなども可能に!
④ハローワークにも同じ内容の求人を出す必要があります。
⑤令和5年3月31日までの措置になります。

●特定求職者雇用開発助成金

(就職氷河期世代安定雇用実現コース)について

本助成金は、就職氷河期に就職の機会を逃したことなどにより十分なキャリア形成がなされず、正規雇用労働者としての就業が困難な方を支援し、その就職を促進するため、35歳以上55歳未満の対象者を正規雇用労働者として雇い入れる事業主を助成するもの。
➡対象期間を6か月ごとに区分し、一定額を支給!

支給額 企業規模に応じて1人あたり次の表のとおりです。

企業規模	支給対象期間	支給額		支給総額
		第1期	第2期	
大企業	1年	25万円	25万円	50万円
中小企業	1年	30万円	30万円	60万円

④支給対象期間ごとの支給額は、その期間に対象労働者に支払った賃金額が上限。

★人手不足でお悩みの企業様には知っておいていただきたい改正点です。就職氷河期世代の積極的な採用を考えてみてはいかがでしょうか。