

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

SPC JINJIKEN NEWS



有効求人倍率 3年半ぶり低水準 (4月28日)

厚生労働省の発表によると、3月の有効求人倍率は1.39倍(季節調整値。2月から0.06ポイント低下)となったことがわかった。1.4倍を下回るのは2016年9月以来で、3年半ぶりの低い水準。新型コロナウイルスの感染拡大で、宿泊・飲食サービス業などの求人の落ち込みが影響した。総務省発表の3月の完全失業率は2.5%(季節調整値。2月から0.1ポイント低下)となった。

コロナ感染不安の妊婦 働き方に配慮義務(5月2日)

厚生労働省は、働く妊婦が新型コロナウイルスへの感染に強いストレスを感じ、医師らから指導を受けたことを申し出た場合には、在宅勤務や休業などを認めるよう企業に義務付けることを決めた。働く妊婦に対する企業の対応をまとめた指針を改定し、7日から適用される。

高プロ導入 約10社(5月4日)

厚生労働省の集計によれば、「高度プロフェッショナル制度」を導入した企業が、制度が開始された昨年4月からの1年間で約10社、適用されている人は414人とどまることがわかった。適用された業務の内訳はコンサルタントが369人と大半で、アナリスト27人、ディレクター15人が続いた。

実質賃金0.3%減(5月8日)

賃金の伸びに物価の変動を反映した実質賃金が前年同月と比べ0.3%減となり、3か月ぶりにマイナスとなったことが、厚生労働省が発表した3月の勤労統計調査(速報)でわかった。新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、残業等の所定外労働時間が同7.4%減となるなどにより、所定外給与が大きく減少したことが要因。

「コロナでの解雇・雇止め」5,500人 外出自粛・休業要請が影響(5月11日)

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により解雇・雇止めの対象となった労働者が5,500人(11日時点、見込みを含む)にのぼることが、厚生労働省の調査でわかった。外出自粛や休業要請により、ホテル・旅館といった宿泊業や旅客運送業、飲食業、製造業が多い。同省は、今後、雇用維持に向けた対策・サポートを行う考えを示している。

パートへの適用拡大、今国会で成立へ 年金改革法案が衆院通過(5月12日)

パートなど短時間労働者への厚生年金の適用拡大を柱とする年金改革関連法案が、衆院本会議で可決された。現在、「従業員数501人以上」の規模の企業に厚生年金加入義務があるが、これを段階的に引き下げ、2022年10月に「同101人以上」、24年10月に「同51人以上」に拡大する。参院での審議を経て、今国会で成立する見通し。同法案には、このほか、在職老齢年金制度について減額基準を引き上げるなど、高齢期就労を後押しする内容も盛り込まれている。

「休業者に賃金の8割を直接給付」～雇用保険に特例制度、厚労省方針（5月14日）

厚生労働省は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う休業者に月額賃金の8割程度を直接給付する新たな制度を創設する方針を固めた。雇用保険の特例制度として、雇用調整助成金を申請していない中小企業の従業員（非正規労働者も含む）を対象に、月33万円程度を上限に給付を行う。関連法案を今国会に提出し、成立次第、給付を開始する。

今年の倒産が1万件超す見通し～帝国データバンクが公表（5月16日）

帝国データバンクの15日の公表によると、今年の倒産件数（負債額1,000万円以上、法的整理）が、2013年以来7年ぶりに1万件を超える見通しであることがわかった。新型コロナウイルスの感染拡大の影響による倒産が増えている、昨年の件数（8,354件）を大きく上回る。休廃業・解散の件数も昨年（2万3,634件）を上回って2万5,000件に達し、ピークの2008年に迫るとの見方も示した。

精神障害の労災認定基準に「パワハラ」新設～6月改正法施行に合わせ（5月16日）

厚生労働省は、精神障害の労災認定基準に「パワーハラスメント」を加える。上司などから身体的・精神的攻撃を受けたことが原因で精神障害を発症した場合を想定。企業にパワハラ防止を義務付ける改正労働施策総合推進法が6月に施行されることを踏まえた対応で、6月1日からの適用を目指す。これまでの労災認定基準にはパワハラが項目がなく、「（ひどい）嫌がらせやいじめ、暴行」に当たるかどうかで判断していた。

コロナ感染で初の労災認定（5月16日）

加藤厚生労働相は15日、新型

コロナウイルスに感染した労働者について、14日までに労災申請が39件あり、そのうち2件をすでに認定して労災保険の給付を決定したと明らかにした。1件は医療従事者で、もう1件は理容室や美容室、旅行業などの生活関連サービス業従事者。新型コロナ感染での労災認定は初めて。

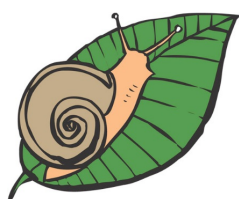


非正規失業・学生の内定取消しにハローワークでの支援強化（5月18日）

政府は新型コロナウイルス感染拡大の影響で失業した人の再就職支援を強化するため、5月中にも全国のハローワークで非正規労働者に対応する専門相談員を7割拡大する。住居を失った人には社宅付きの仕事を紹介する「就労・生活支援アドバイザー」も配置する。緊急経済対策でハローワークの業務に当たる人の人件費などに、計約30億円を盛り込んだ。学生への支援増強策としては、4月中旬に内定を取り消された学生向けに「新卒応援ハローワーク」で相談窓口を設置しており、今後、相談員も増やす。

今年創業企業に給付金「最大100万円」軸に政府検討（5月22日）

政府は、新型コロナウイルスで影響を受けたスタートアップ企業向けの給付金制度を新設する。中堅・中小企業などには最大200万円を配る「持続化給付金」の支給が始まったが、今年創業した企業は対象外だったため、これらのスタートアップ企業に対しても資金繰り支援を強化する。対象は1月1日から3月31日までに創業した事業者とする見込みで、1～3月の任意のひと月の事業収入の平均と比べ5割以上減少したことを証明すれば、最大100万円～200万円給付する案を軸に検討。第2次補正予算案に盛り込む。



重要改正 施行済 賃金台帳などの記録の保存期間の延長(令和2年4月1日～)

令和2年4月1日施行の労働基準法の改正により、賃金請求権の消滅時効期間が延長されましたが、これにあわせて「賃金台帳などの記録の保存期間の延長」も行われています。

事業主が保存すべき賃金台帳などの下記の記録の保存期間について、5年に延長しつつ、当分の間は、これまでと同様にその期間は「3年」とされます。

- ①労働者名簿
 - ②賃金台帳
 - ③雇入れに関する書類…雇入決定関係書類、契約書、労働条件通知書、履歴書など
 - ④解雇に関する書類…解雇決定関係書類、予告手当または退職手当の領収書など
 - ⑤災害補償に関する書類…診断書、補償の支払、領収関係書類など
 - ⑥賃金に関する書類…賃金決定関係書類、昇給減給関係書類など
 - ⑦その他の労働関係に関する重要な書類…出勤簿、タイムカードなどの記録、労使協定の協定書、各種許認可書、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類、退職関係書類など
 - ⑧労働基準法施行規則・労働時間等設定改善法施行規則で保存期間が定められている記録
- (下記の「起算日の明確化」を行う記録は、賃金の支払いに係るものに限ります。)

㊦起算日の明確化

上記の②⑥⑦⑧の記録に関する賃金の支払期日が、記録の完結の日などより遅い場合には、「当該支払期日」が記録の保存期間の起算日となることが明確化されました。

★当分の間は、「3年間」という保存期間に変更はありませんが、起算日の明確化には注意したいところです。

重要情報 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果 令和元年度は約75%で法令違反

今回公表されたのは、令和元年11月に、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して実施された重点監督の結果です。そのポイントを確認しておきましょう。

- 重点監督を実施事業場は8,904事業場 うち、6,707事業場(全体の75.3%)で労働基準関係法令違反が認められた
- ①主な違反内容[是正勧告書を交付した事業場の内訳]
 - ・違法な時間外労働があったもの⇒3,602事業場(全体の40.5%)
 - ・賃金不払残業があったもの⇒654事業場(全体の7.3%)
 - ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの⇒1,832事業場(全体の20.6%)
- ②主な健康障害防止に係る指導の状況[健康障害防止のため指導票を交付した事業場の内訳]
 - ・健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの⇒3,443事業場(全体の38.7%)
 - ・労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの⇒1,553事業場(全体の17.4%)

★なお、結果の公表に当たっては、代表的な監督指導事例が紹介されていますが、「各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した」といった事例のように、月80時間を超える時間外・休日労働が行われている場合には、監督指導の対象となる可能性が高いといえそうです。そのような働き方をしている社員がいれば、早急に改善する必要があるでしょう。長時間労働の削減の手法などについても、気軽にお問い合わせください。

重要決定事項確定

令和2年度の労働保険の年度更新期間を延長

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和2年度の労働保険の年度更新の期間を延長することについて、厚生労働省から次のような案内がありました。

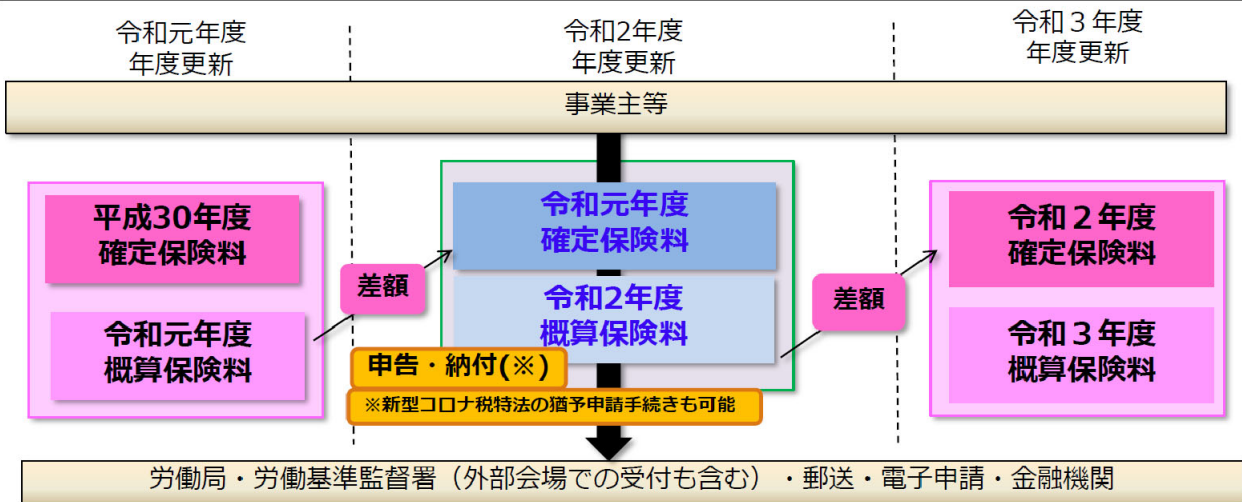


……………労働保険の年度更新期間の延長について……………

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、中小事業主、個人事業主の方々が労働保険の年度更新(申告・納付)を円滑に実施する環境を整えるため、6月1日～7月10日までの40日の期間を6月1日～8月31日までの3月間の期間に延長する。(所要の厚生労働大臣告示も公布)

【令和2年度の労働保険の年度更新手続き】

- 令和元年度の確定保険料と令和2年度の概算保険料を申告・納付(※)
- 年度更新期間は6月1日～8月31日(延長後) ← 6月1日～7月10日(例年)
- 対象となる事業場は、約325万事業場
- ※新型コロナ特法による納付猶予の手続きも、年度更新手続きと併せて行うことができます。



★申告納付が可能な事業場では、例年どおりの対応で問題ありません。新型コロナウイルス感染症の影響が深刻であり、一定の要件に該当する場合には、令和2年8月31日までに申告を行い、同時に納付猶予の手続を行うことも可能ということです。詳しい内容については、気軽にお尋ねください。