

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

SPC JINJIKEN NEWS



失業手当 支給日数を60日延長へ (5月27日)

厚生労働省は、新型コロナウイルスの影響で解雇・雇止めされたなどの条件を満たせば失業手当の支給日数を原則60日延長することを明らかにした。雇用保険法等の関連法案を今国会に提出する。

下請法違反過去最多8,000件超 働き方改革が影響 (5月28日)

公正取引委員会によると、2019年度に指導・勧告した下請法違反件数は8,023件で、12年連続で過去最多を更新した。指導・勧告した発注企業の業種は製造業が3,496件で最も多く、違反行為の内訳は支払い遅延(52.8%)、代金の減額(16.8%)、買ったとき(10.4%)が多かった。昨年4月から大企業では働き方改革関連法の施行に伴って残業時間の上限規制が設けられ、そのしわ寄せで生じた費用を下請け企業に肩代わりさせるケースが目立ち、同委員会は警戒を強めている。

妊娠中の従業員を抱える企業に休業補償 (5月29日)

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染の不安から休業する妊婦を抱える企業への助成金を今年度の第2次補正予算案に盛り込んだ。5日以上20日未満妊娠中の従業員を休業させた企業に1人当たり25万円を支給、それ以降は20日ごとに15万円が加算され、100万円を上限とする。1企業当たり最大20人。

4月の新規求人数の下落幅が最大に (5月29日)

厚生労働省の発表によると、4月の有効求人倍率(季節調整値)が1.32倍(前月比0.07ポイント減)となり4カ月連続での低下となった。沖縄県では0.91倍となり、3年7か月ぶりに1倍を下回る地域が出た。新型コロナウイルスの影響から、新規求人数は前月比で22.9%減となり、過去最大の下落幅となった。また、総務省が発表した4月の完全失業率(季節調整値)は2.6%(前月比0.1ポイント増)と、2か月連続の悪化となった。

6月より精神障害の労災認定基準に「パワハラ」追加 (5月30日)

精神障害をめぐる労働災害の認定基準(心理的負荷による精神障害の認定基準)が改正され、パワハラという項目が新設された。これにより、「必要以上に長時間にわたる厳しい叱責」や人格を否定するような精神攻撃を受けたのに「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった」などの場合、心理的な負荷の程度が強くと評価されることになる。6月から大企業にパワハラ防止が義務化されるのに合わせたもので、労災申請を促すねらいがある。

労災保険適用の対象拡大へ (6月2日)

厚労省は、組織に雇われずに働く人の労災保険の対象を、例えば、体に負担のかかる俳優や芸能関係者、雇用に近い働き方をしているフリーランスなどに広げる検討を始めた。年内をめどに結論を出す方針。

コロナ禍の解雇&雇止め～厚労省が初めて集計（6月3日）

厚労省は、コロナ禍の解雇や雇止めについて、業種別や都道府県別の累計、正規・非正規の区分別の集計を初めて出した。業種別では「宿泊業」（3,702人）が最も多く、都道府県別では「東京都」（2,495人）が最多。5月25日から始めた区分別では、4,811人のうち、非正規が2,366人と約半分の割合で失職しやすくなっている実態がつかめた。

改正公益通報者保護法が成立 300人超の企業に体制整備義務付け（6月9日）

厚生労働省は、新型コロナウイルスの影響で事業主が休業させ、休業中に休業手当を受けることができなかった被保険者に対して支給する「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」（月33万円を上限に、休業前賃金の8割を支給）について、企業から月3万円以下を「見舞金」などの名目で得ていても休業手当とはみなさず、原則、給付金の対象とすることを明らかにした。詳しい申請方法等については、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律案が成立後、発表する予定。

今春大卒者の就職率98%と最高に（6月13日）

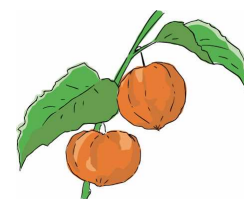
文部科学省と厚生労働省は12日、今春卒業した大学生の4月1日時点の就職率が98.0%（前年同期から0.4ポイント上昇）と、1997年の調査開始以来、最高となったと発表した。高校卒業者の就職率は98.1%（前年同期から

0.1ポイント低下）となった。一方、今春の卒業者のうち、新型コロナウイルスの影響で内定を取り消された高校生・大学生らは10日現在、40社107人に上っている。



政府方針 残業上限規制は副業も含めて計算（6月17日）

兼業・副業の労働時間管理について、労働者に副業での労働時間を自己申告させる制度を導入する方針を、政府が16日の未来投資会議で明らかにした。労働時間は通算することとし、本業と副業先の労働時間が残業時間の上限規制に収まるよう調整する。同会議では、本業の労働時間を前提に副業の労働時間を決めること、それぞれ自社の時間外労働分だけ割増賃金を払うこと、自己申告に漏れや虚偽があった場合は残業上限を超えても会社の責任を問わない等のルール案も示された。



テレワークで残業「申告せず」が65%（6月24日）

労働組合の中央組織・連合が、4月以降にテレワークを実施した全国の男女1千人を対象に調査した結果によると、「残業代の対象となる時間外・休日労働を行った」のは38.1%で、このうち「勤務先に申告しなかった」との回答が65.1%、申告しても「勤務先に認められないことがあった」とした人が56.4%に上った。テレワークで「通常勤務よりも長時間労働になることがあった」も51.1%と半数を超えた。

コロナによる休業1カ月で随時改定（6月26日）

健康保険や厚生年金の保険料計算のもととなる標準報酬月額算定の特例が設けられた。新型コロナの影響で仕事を休業し、4月～7月の間に賃金が著しく下がった人は、本来3カ月連続で賃金が減少しなければ標準報酬月額の随時改定が認められないところ、1カ月でも認められることとなった。

重要改正 施行済

パワーハラスメント防止措置の義務化がスタート

令和2年6月1日から、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務*とされました。今一度、確認しておきましょう。

*一定の中小事業主については、令和4年4月1日から義務で、それまでは努力義務

.....パワーハラスメント防止措置の義務化のポイント

1. 職場における「パワーハラスメント」とは？

職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、該当しません。



2. 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと^(注1)
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと^(注1)
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること^(注2)
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー^(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(注1) 事実確認ができた場合 / (注2) 事実確認ができなかった場合も同様

(注3) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む

3. 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

- 労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由として、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを、法律上禁止。

★一定の中小事業主については、令和4年3月31日までは努力義務ですが、厚生労働省では、早めの対応を促しています。不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。

重要改正 施行済

付加金の請求期間の延長(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「付加金の請求期間の延長」も行われています。

令和2年4月1日以降に、割増賃金の未払いなどの違反があった場合、労働者が裁判所に対して付加金を請求できる期間を、5年に延長しつつ、当分の間は、その期間を「3年」とすることとされました。

確認 付加金制度(労基法114条)

裁判所は、次の①～③の規定に違反した使用者または次の④の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。

- ①解雇予告手当(労基法20条1項)
- ②休業手当(労基法26条)
- ③割増賃金(労基法37条)
- ④年次有給休暇中の賃金(労基法39条9項)

延長前 違反があった時から「2年以内」にしなければならない。

延長後 違反があった時から「5年以内(当分の間は、3年以内)」にしなければならない。

★付加金の支払いを命じられるのは、一般的には、違反内容が悪質な場合とされていますが、その支払を命じられた場合は、2倍に相当する額(未払金の額+付加金の額)の支払いが必要となります。特に、上記の③割増賃金・④年次有給休暇中の賃金には、未払いが生じることながないように注意しておきたいところです。

確認しておきましょう 「新しい生活様式」における熱中症予防 厚生労働省がポイントを紹介

これから、夏を迎えるにあたり、厚生労働省から、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐための「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイントが紹介されています。(リーフレットより抜粋)

新型コロナウイルスの出現に伴い、感染防止の3つの基本である

- ①身体的距離の確保、
- ②マスクの着用、
- ③手洗いや「3密(密集、密接、密閉)」を避ける等

の「新しい生活様式」が求められています。

「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイントは右のとおり。

高齢者、子ども、障害者の方々は、熱中症になりやすいので十分に注意しましょう。

3密(密集、密接、密閉)を避けつつ、周囲の方からも積極的な声かけをお願いします。

1 暑さを避けましょう

- ・エアコンを利用する等、部屋の温度を調整
- ・感染症予防のため、換気扇や窓開放によって換気を確保しつつ、エアコンの温度設定をこまめに調整
- ・暑い日や時間帯は無理をしない
- ・涼しい服装にする
- ・急に暑くなった日等は特に注意する

3 こまめに水分補給しましょう

- ・のどが渇く前に水分補給
- ・1日あたり1.2リットルを目安に
- ・大量に汗をかいた時は塩分も忘れずに

2 適宜マスクをはずしましょう

- ・気温・湿度の高い中でのマスク着用は要注意
- ・屋外で人と十分な距離(2メートル以上)を確保できる場合には、マスクをはずす
- ・マスクを着用している時は、負荷のかかる作業や運動を避け、周囲の人との距離を十分にとつた上で、適宜マスクをはずして休憩を

4 日頃から健康管理をしましょう

- ・日頃から体温測定、健康チェック
- ・体調が悪いと感じた時は、無理せず自宅で静養

5 暑さに備えた体作りをしましょう

- ・暑くなり始めの時期から適度に運動を
- ・水分補給は忘れずに、無理のない範囲で
- ・「やや暑い環境」で「ややきつい」と感じる強度で毎日30分程度

★上記のリーフレットの内容は、社員にも周知しておきたいところです。