

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

SPC JINJIKEN NEWS



アスベスト訴訟 国の損害賠償義務が確定 (12月17日)

建設アスベスト集団訴訟（東京訴訟）について、最高裁は14日付で、原告側・国双方の上告を棄却し、一人親方などを含む建設作業員への国の損害賠償義務が初めて認められることとなった。また、建材メーカーへの賠償請求についての一部の上告は受理したため、メーカーの責任を認めなかった東京高裁判決が見直される可能性がある。係属中の同種の訴訟でも救済の範囲が広がる可能性がある。

2021年度の雇用関連予算案 (12月22日)

雇用維持に向けた支援策措置は、2020年度第3次補正予算案と当初予算案をあわせて2兆2,000億円が計上された。「雇用調整助成金」の特例措置期限を延長するほか、コロナ禍で他社へ出向した場合の「産業雇用安定助成金」（仮称）を新設した。その他、失業者を雇う企業や、高年齢労働者の処遇を改善した企業に対する助成制度を創設する。

5年以内に行政手続きをオンライン化 政府方針決定 (12月22日)

政府は、現在オンライン化されていない行政手続き約1万9,000件について、643件を除き5年以内にオンライン化する方針を決定した。行政だけではなく民間分野でも書面・対面による手続きの見直しを促す方針も明記した。

離職者の業種転換を支援 (12月31日)

厚生労働省は、新型コロナウイルスで打撃を受けた観光や飲食の業界から別の業種や職種に転換する離職者や事業主を支援する補助制度を始める。離職者の場合、実践的な研修による即戦力人材の育成などを、事業主の場合、情報通信技術（ICT）を用いた業務の見直しの支援などを想定している。この補助事業は2020年度第3次補正予算に盛り込まれており、通常国会で同予算が成立し次第、開始される予定。

出向・受入れに助成金1万2,000円 (1月4日)

厚生労働省は、従業員を出向させる企業と受け入れる企業の双方を対象とする新しい助成金について、1人当たりの上限日額を1万2,000円にする。加えて、契約書の作成などにかかる費用に対し、各企業に最大15万円を支給する。経費の助成率は中小企業が最大90%、大企業が最大4分の3とし、送り出す側はコロナ禍で事業活動が一時的に縮小を余儀なくされている企業を対象とする。

妊婦の休業 配慮義務を延長 (1月5日)

厚生労働省は、働く妊婦が新型コロナウイルス感染に不安を感じ、休業が必要になった場合などに雇用主が応じるように義務付ける措置を、来年1月まで延長すると公表。昨年5月に始め、今月末が期限だった。また、妊婦を有給で休ませた企業向けの助成金も、期限を今月末から3月末まで延長する。

コロナ関連解雇約8万人（1月8日）

厚生労働省は7日、新型コロナの影響で解雇、雇止めにあった労働者が6日時点で8万人を超えたことを明らかにした。昨年1月末から調査を開始し、同5月下旬には1万人を超え、同8月には5万を突破していた。

雇調金 飲食など大企業向け拡充 特例再延長も（1月8日）

厚生労働省は、緊急事態宣言の発令される1都3県を対象に、雇用調整助成金の助成率を大企業の一部（飲食など）も最大100%に引き上げる。雇用調整助成金については、加藤勝信官房長官が2月末まで延長している特例措置を再延長の検討も示唆している。

70歳以上の雇用制度 企業の3割（1月14日）

厚生労働省の高齢者の雇用状況に関する調査によると、66歳以上も働ける制度がある企業の割合は、前年より2.6ポイント増え33.4%になった。70歳以上も働ける制度を用意している企業の割合は前年より2.6ポイント増え31.5%と、過去最高を更新した。人手不足を背景に、定年廃止や定年後も雇用を継続する動きが広がっている。

テレワーク補助、通信費の2分の1は非課税（1月15日）

国税庁はテレワーク補助について新たな指針を公表する。在宅勤務をした日数分の通信費のうち、2分の1は仕事で使ったものと認める。企業が従業員の通信費を補助する場合、実際に使う分の実費相当以外は給与とみなされ、所得税の課税対象となっていた。家庭用と仕事用の区別が難しく、企業からは目安を示してほしいという要望が多かった。同様に、電気料金についても目安を示す。

大卒内定率82.2% 減少幅が縮小（1月16日）

今春卒業予定の大学生の就職内定率が、82.2%（昨年12月1日時点）で前年同期比4.9ポイント減だったことが文部科学省、厚生労働省の調査で明らかになった。昨年10月1日時点では69.8%（前年同期比7.0ポイント減）だったが、減少の幅は縮まった。

障害者雇用、過去最多更新も法定雇用率には届かず（1月16日）

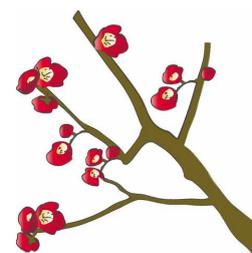
厚生労働省は、昨年6月1日時点の民間企業で働く障害者が57万8,292人（前年比3.2%増）で、17年連続で過去最多となったと発表した。従業員に占める雇用率も2.15%（前年比0.04ポイント増）で過去最高を更新したが、法定雇用率である2.2%には届かなかった。

「男性育休」新設へ 育介法改正案（1月19日）

厚生労働省の審議会は育児休業制度の見直し案をまとめた。父親が通常の育休とは別枠で生後8週まで最大4週間（分割可）取れる「男性産休」の新設や、母親も育休を2回に分割して取得できるようになる。また、働いて1年未満の非正規社員の育休取得が可能になることや、大企業の男性育休取得率を義務付ける方針。今通常国会で育児・介護休業法などの改正案を提出し、2022年度以降の施行を目指す。

雇調金特例 3月末まで延長へ（1月20日）

政府は、現在2月末までとなっている雇用調整助成金の特例措置を3月末まで延長する方向で最終調整に入った。



重要！ 要確認

緊急事態宣言発出 厚生労働省の雇用に関する支援

令和3年1月7日、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が再度発出されました。当初の取り決めでは、緊急事態措置の実施区域は東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県のみでしたが、1月13日、実施区域に栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県の7府県が追加されました。この緊急事態宣言を受け、厚労省では「生活と雇用を守る支援のご案内」として、次のような支援策を紹介しています。そのうち雇用に関するものは以下の通りです。

.....**感染防止や夜間営業の制限などで仕事が減少した場合の支援(厚生労働省)**.....

<休業で対応する場合>

※シフト制、日々雇用等の方でも、仕事がなくなった日にも雇用関係が継続するなど、要件を満たせばそれぞれの措置の対象となります。

●雇用調整助成金の新型コロナウイルス感染症特例(令和3年2月28日まで延長)

事業主が労働者に支払った休業手当等について以下の助成(助成額日額上限:15,000円)

- ・中小企業 4/5 (解雇等を行わない場合 10/10)
- ・大企業 2/3 (解雇等を行わない場合 3/4)

新 1都3県の知事の要請を受けて営業時間の短縮に協力する飲食店等に対しては、雇用調整助成金の特例措置に係る大企業の助成率を最大10/10に引き上げる予定です

●新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金(令和3年2月28日まで延長)

中小企業の労働者で休業手当の支払を受けられなかった場合、休業前賃金の80%
(給付額日額上限:11,000円)



<出向で対応する場合>

●産業雇用安定助成金(仮称)

コロナ禍において事業が一時的に縮小し、労働者の雇用を在籍型出向により維持する事業主と、出向を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行う

※令和2年度第3次補正予算成立後速やかに実施

★上記に加えて、小学校休業等対応助成金(令和3年3月31日まで延長)、両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)の新型コロナウイルス感染症対応特例も引き続き活用できます。

厚生労働省では、「関係業界等に対し、これらの助成金等の周知を徹底し、その利用を勧奨します」としています。

確認しておきましょう

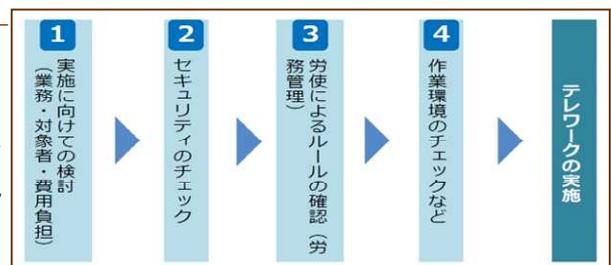
「HOW TO テレワーク」 厚生労働省から新たなリーフレットが公表されています

厚生労働省から、「HOW TO テレワークリーフレット」として、テレワーク実施に役立つリーフレットが公表されています。このリーフレットは、テレワークを実施するに当たっての留意事項や参考資料などをわかりやすくコンパクトにまとめたものとなっています。その一部を紹介します。

「HOW TO テレワーク」 厚生労働省のリーフレットの概要

テレワーク実施までの流れ ▶▶▶

このリーフレットでは、右のように「テレワーク実施までの流れ」を示したうえで、これに沿って、留意事項などが説明されています。たとえば、労務管理のうち「労働時間」については、次頁のような留意事項が示されています。



「HOW TO テレワーク」
厚生労働省のリーフレットの概要

● **ルールの確認（労務管理）：労働時間**
在宅勤務などのテレワーク時にも、労働基準法などの労働法令を遵守することが必要です。テレワーク時の労務管理について確認し、ルールを定めましょう。

労働時間

- 労働時間を適正に把握・管理し、長時間労働を防ぐためにも、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しましょう。
- 通常の労働時間制、フレックスタイム制のほかに、一定の要件を満たせば事業場外みなし労働時間制なども活用できます。

【労働時間管理方法の一例】

■ **Eメール**

- ・使い慣れている
- ・業務の報告を同時に行いやすい
- ・担当部署も一括で記録を共有できる

■ **電話**

- ・使い慣れている
- ・時間がかからない
- ・コミュニケーションの時間が取れる

■ **勤怠管理ツール**

- ・Eメール通知しなくてよい
- ・大人数を管理しやすい
- ・担当部署も記録を共有できる

■ **勤怠管理システム**

- (仮想オフィス、グループウェア等)
- ・個別に報告する手間がかからない

★令和3年早々に緊急事態宣言が再度発出され、「出勤者数の7割削減」を目指し、テレワークやローテーション勤務、時差通勤などを、事業者の皆さんにお願いする」といった働きかけが行われています。テレワークを再度実施またはこれから実施しようとお考えの場合はお声かけください。

重要改正 施行済

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得 令和3年1月からスタート

改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針により、令和3年1月から、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする規定が施行されました。そのポイントを確認しておきましょう。

・・・子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得が可能に！ そのポイント・・・（厚生労働省のリーフレットより）

改正前

- ・ **半日単位**での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・ **時間単位**での取得が可能
- ・ **全ての労働者が取得**できる

★1日の所定労働時間が7.5時間の場合、1時間単位で取得できる時間数は8時間というように1時間未満は1時間に切り上げなければなりません。また、年次有給休暇のように会社には時季変更権がなく、労働者の申し出のとおりを取得させなければなりません。

この改正に対応するためには、就業規則（育児・介護休業規程）の改訂が必要となりますが、改訂がお済みでない場合はご相談ください。

なお、時間単位の子の看護休暇・介護休暇について、一定の者をその対象から除外できるケースもあります。そのような内容も含めて、アドバイスさせていただきます。

☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、**労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。**

☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

- ・ 法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
- ・ 既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。