

ブレイス FP 社会保険労務士事務所

## 事務所便り

連絡先 〒207-0002  
東京都東大和市湖畔 2-1044-134  
電話 042-566-5456 FAX:042-566-5456  
E-mail [bracefpsr@ozzio.jp](mailto:bracefpsr@ozzio.jp)  
H P <https://bracefpsr.com/>



### 雇用保険基本手当の変更点

コロナ禍により失業者の増加が懸念されています。失業したときに活用するのが基本（失業）手当ですが、コロナ特例を含めいくつか変更があります。

#### I. コロナ特例

##### ① 基本手当の特例延長

コロナ禍により、倒産・解雇等の理由により離職を余儀なくされた労働者（特定受給資格者）の基本手当の給付日数を60日延長します。（ただし、もともと受給期間が270日以上の方は30日）

##### ② 受給期間の延長

基本手当の受給期間は原則1年ですが、ご本人の感染や子ども感染等で養育が必要なため、30日以上職業に就くことができないときは、1年にその期間（最長3年間）を加えることができます。

##### ③ 特定受給資格者の特例

倒産・解雇等で離職を余儀なくされた場合、特定受給資格者として、原則直近1年間に6カ月以上の被保険者期間があれば受給資格が発生し、3カ月の待期間もなく、受給日数も増えます。今回、職場で感染があり、本人または家族に基礎疾患（糖尿病、腎臓病等）がある場合、または60歳以上であって、感染予防、重症化予防のために自己都合退職した場合（申立書、証明書類を添付）にも、特例として特定受給資格者とします。

#### II. コロナ理由以外の変更

##### ① 給付制限期間の短縮

自己都合退職の場合の待期間が、10月1日以降の退職の場合、3カ月から2か月に短縮されます。

##### ② 被保険者期間の算定方法の見直し

受給資格を得るためには自己都合退職の場合、被保険者期間が直近2年間で12カ月（特定受給資格者の場合は直近1年に6カ月）以上の被保険者期間が必要です。被保険者期間は、離職の日から1カ月ずつ区切ってその期間に11日以上賃金支払いの対象となる日（賃金支払基礎日数）がある月をいいます。

今回の改正により、賃金支払い基礎日数が10日以下の月でも、賃金支払いの対象となる労働時間が80時間以上ある場合には1カ月としてカウントすることになりました。この取り扱いは、労働契約の内容により、勤務日数の少ない被保険者の一部に、被保険者期間不足で基本手当を受けられないケースがあり、是正するためのものです。この取り扱いを少なくとも受給資格を満たす場合には活用しません。

### 15,593 事業場で違法な時間外労働確認（令和元年度）

◇9月8日、厚生労働省は令和元年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表しました。

対象事業場数は平成 30 年度の 29,097 から約 1 割増の 32,981 で、そのうち 15,593 (47.3%)。平成 30 年度は 11,766 (40.4%) で違法な時間外労働が確認され、指導が行われています。

#### ◇健康障害防止措置に関する指導状況

監督指導の実施事業場のうち 15,338 (46.5%) で、健康障害防止措置が不十分として、長時間労働者に対する医師面接等を講じるよう指導が行われています。平成 30 年度の 20,526 (70.5%) に比べて減少していますが、まだまだ多いことがわかります。

#### ◇対象事業場の 7 割近くが 30 人未満、企業規模別では 3 割近くが 300 人以上

事業場規模別に見ると、監督指導実施事業場の 41.7% を 10~29 人の事業場が、25.3% を 1~9 人の事業場が占めており、30 人未満の事業場で約 7 割を占めています。平成 30 年度と比べてこの割合は増えています。これは、昨年 4 月より中小企業にも残業規制が導入されたことを背景にしていると考えられます。

#### ◇「商業」の事業場で是正勧告が急増

監督指導の対象事業場 32,981 のうち、商業の事業場は 8,009 (24.3%) で、そのうち 6,088 (76.0%) で労働基準関係法令違反がありました。平成 30 年度の 4,647 事業場への実施と 3,097 事業場での違反に比べると、ほぼ 2 倍となっています。

### コロナと整理解雇

新型コロナの影響により、倒産や解雇の増加という波が時間差でやってくるとも予想されます。また、感染対策も工夫されていますが、冬に向けて感染者のさらなる増加や、ウイルスの変異による感染力の増強等も考えられます。

今は何とか持ちこたえている企業でも、企業体力や今後の情勢によっては、コロ

ナ禍による業績の落込みから、社員の整理解雇等を検討せざるを得なくなるかもしれません。

しかし、いくら「コロナだから。緊急事態だから」と言ってみても、裁判例上は、コロナによる業績の落込みは天災地変等のやむを得ない事由ではなく、経営上の理由による解雇と扱われる場合がほとんどとされます。

#### ● 整理解雇の 4 要素

整理解雇は、次の厳格な要件（要素）で判断されます。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>① 人員整理（解雇）の必要性があること</li><li>② 整理解雇対象者の選定に合理性があること</li><li>③ 解雇回避努力を尽くしたこと</li><li>④ 妥当な整理手続きを踏んだこと。</li></ol> |
|---|

※ なお、①~③については、事業主に立証責任があります。

コロナを例にとれば、通常①については充たす可能性が高いと思われます。

そのうえで、②については、合理的な基準を定めて行い、恣意的ではないこと、③については、賃金や役員報酬の引き下げ、配転などの雇用継続策の検討や、仮に解雇せざるを得ない場合でも労働者の負担をなるべく軽減するような方策の検討が求められます。

また、④については、①~③の内容を社員に対して十分に説明し、納得を得る努力をすることが求められます。仮に①~③の要素を満たしていても、十分な説明がなかったとすると、裁判では解雇権の濫用に当たると判断される可能性が高くなります。

#### ◇就業規則等の確認を

また、整理解雇については、就業規則や個別の労働契約に明記しておくことが重要です。コロナ等による整理解雇に備

え、説明資料や社員の説得のための資料なども事前に準備しておくべきでしょう。コロナや災害等の際の人事・労務の取扱いについて、社員からの質問等にしっかりと答えられるようにしたいものです。

労使紛争に発展し、コロナとのダブルパンチとならないよう、整理解雇は慎重に検討したいものです。

### 当事務所からひと言

◇整理解雇の記事、中小企業にとっては、人材を失うことは大きな痛手であり、可能な限り避けたいものです。リーマンショックで業績が激減した会社で、社長が「この危機は一過性で必ず回復するから」と社員全員の雇用を守る宣言をするとともに、自らの報酬を100円にしたところ、「社長の給与をもとに戻そう」が300人の社員の合言葉となり、数か月で業績が回復した熊本の事例を、本で読んだことを思い出します。また、今般、建設現場で、雇用調整助成金を活用して休業手当を100%支払った会社の社員が、支払われていない会社の社員から「お前のところで働きたい」と言われたとのこと。社員のモチベーションが上がったことと思われま

す。困難な事態ですが、会社の状況を明らかにして話し合い、社員全員で乗り越えることができれば、ピンチをチャンスに変えることができるといえます。

◇弊所では各事業所様が、12月末までに延長された雇用調整助成金、休業対応支援金などの自力申請をできるように、引き続きご支援いたします。資料提供依頼、ご質問などのご遠慮なく下記へメールにてご連絡ください。毎日バタバタしておりますが、できる限り一両日中には対応いたします。

● E:mail [bracefpsr@ozzio.jp](mailto:bracefpsr@ozzio.jp)

◇労働者代表の選出方法は、適正に

36協定などの労使協定を会社と結ぶ当事者は労働者代表です。労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には、全従業員の過半数を代表する者を労働者が主体となって、選挙、話し合いなど民主的に選ぶこととされています。会社側が指名した場合や懇親会の代表などを自動的にあてたりする場合には協定自体が無効とされます。労使協定は、本来法違反となる行為を、協定を結ぶことで免罰される重要な機能を持ちます。昨今、監督署の検査でも選出方法を聞かれる傾向があります。お気を付けください。

◇残業代の計算(5)…定額(固定)残業制と残業代①

残業代について、前回まで紹介してきたような労働時間を把握したうえで、必要な残業代を払うのではなく、残業時間にかかわらずあらかじめ定額を残業代として組み込んでおく方法が見られます。これを定額残業制、または固定残業代などといいます。代表的な例として、「毎月〇時間分の割増賃金を支払う」「〇〇手当は割増賃金として支払う」または、「〇〇手当の内〇万円は割増賃金として支払う」「基本給には〇時間分の割増賃金を含める」などがあり、手法はいろいろです。いずれの場合にも、制度設計や運用を間違えてしまうと、制度自体が無効とされます。無効とされると、最悪の場合残業代は1円も支払われていないこととされ、定額残業代は基本給の一部として割増賃金の基礎組み込まれたうえで再計算した高額の残業代の支払いを求められることがあります。そうならないためにはどうすればいいのか、留意点について次回から紹介します。(次号に続く)