

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
H P <https://bracefpsr.com/>



新年あけましておめでとうございます。

読者の皆様、そして皆様とのご縁でつながるすべての方々にとって
本年が良い年でありますように

年金・健保の手続きが原則押印不要に

◇日本年金機構は、12月25日、同日以降、資格取得届や資格喪失届などの手続きでの押印を廃止すると発表しました。すでに機構のホームページから押印欄のない新様式の届け出用紙をダウンロードできますが、旧様式の使用は可能です。旧様式により提出する場合も、押印は必要ありません。

◇ただし、金融機関への届印、実印による手続きが必要となる下記の申請・届出様式については、引き続き押印が必要とされていますので、ご注意ください。

- 国民年金保険料口座振替納付（変更）申出書
- 国民年金保険料口座振替辞退申出書
- 委任状（年金分割の合意書請求用）
- 公的年金等の受給者の扶養親族等申告書
- 健康保険・厚生年金保険 保険料口座振替納付（変更）申出書
- 船員保険・厚生年金保険 保険料口座振替納付（変更）申出書
- 健康保険・船員保険・厚生年金保険 保険料口座振替納付（変更）申出書（ゆうちょ銀行用）
- 健康保険・厚生年金保険 保険料預金口座振替辞退（取消）通知書

- 船員保険・厚生年金保険 保険料預金口座振替辞退（取消）通知書
- 健康保険・船員保険・厚生年金保険 保険料預金口座振替辞退（取消）通知書（ゆうちょ銀行用）

◇同様に雇用調整助成金の事業主等の押印も廃止されています。来年4月からは36協定届や1年変形届なども原則押印廃止となる予定です。さらに押印廃止の手続きは増えるものと思われます。もちろん押印してあるものを排除する意図ではないので、ご不安の場合には、従来通りの取り扱いをするのも無難かと思われます。

雇用調整助成金のコロナ特例は終了し リーマン時の特例へと移行予定

◇雇用調整助成金の特例措置について、新型コロナウイルス感染症に係る特例措置として、令和3年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とするの方針が、12月8日にまとめられた総合経済対策で表明されています。令和3年1月末お

よび3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける等、柔軟に対応するとされています。

● リーマン時の特例

「リーマンショック時の特例措置」の主な内容は以下のとおりでした。(実施時期にはばらつきがあります)。

- (1) 助成率：中小企業 4/5、大企業 2/3 (コロナ特例措置では雇用を維持している場合、中小企業10/10、大企業3/4)
- (2) 生産指標要件：最近3カ月の生産量等が直前3カ月または前年同期と比べて原則5%以上減少 (コロナ特例措置では1カ月5%以上減少)
- (3) 対象被保険者：被保険者期間6カ月未満の者も助成 (コロナ特例措置では緊急雇用安定助成金により被保険者でない労働者も助成)
- (4) 支給限度日数：3年300日 (コロナ特例措置では令和2年4月1日から令和3年2月末までの期間+1年100日、3年150日)

産業雇用安定助成金 (仮称) 創設

◇「産業雇用安定助成金 (仮称)」は、コロナ禍において事業活動の一時的な縮小を余儀なくされ、労働者の雇用を在籍型出向により維持するため、出向先及び出向元の事業主に対して、賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費等、出向中に要する経費の一部を助成するとしています。さらに、出向初期経費として、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際して出向元であらかじめ行う教育訓練及び出向先が出向者を受け入れるために用意する機器や備品等、出向に要する初期経費を助成する。来年3月ごろから運用を開始する方針であるとしています。

人手不足企業向けの新たな雇入れ助成

◇トライアル雇用助成金 (新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金) を新設し、2020年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者で、離職期間が3カ月を超え、かつ、就労経験のない職業に就くことを希望する者を新たに採用し、常用雇用 (所定労働時間が週30時間以上) または常用雇用 (短時間労働) (所定労働時間が週20時間以上30時間未満) へ移行することを目的に試行雇用する事業主に対し、3カ月を限度として、対象一人月4万円、所定労働時間が週20時間以上30時間未満は2.5万円を支給します。

冬場における新型コロナウイルス対策

● 感染者数の増加

冬に入り、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は過去最多の水準となっています。連日感染者数が報道されており、日常生活でもあらためて気を引き締めるべき状況が続いています。

冬場は、寒さと換気の折合いをつけるのが難しく、職場でも「換気の悪い密閉空間」になるリスクが高いため、今まで以上に感染対策には気をつけたいところです。

● 冬場の換気方法

厚生労働省でも、冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法について案内が出されています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15102.html

推奨される方法として、換気機能を持つ暖房設備や機械換気設備が設置されていない、または換気量が十分でない施設等では、以下の点に留意しながら窓を開けて換気をするよう示されています。

◎居室の温度および相対湿度を18℃以上かつ40%以上に維持できる範囲内で、暖房器具を使用しながら、一方向の窓を常時開けて、連続的に換気を行うこと(加湿器を併用することも有効)

◎居室の温度および相対湿度の確保上、窓を十分に開けられない場合は、窓からの換気と併せて、可搬式の空気清浄機を併用すること

室温変化を抑えるポイントとしては、開けている窓の近くに暖房器具を設置すること等が挙げられています(燃えやすい物から距離を空けるなど、火災の予防には注意が必要)。

● 改めて職場状況の十分なチェックを

厚生労働省では、冬場における「密閉空間」を改善するための換気の方法などについて改訂した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」も公表しています。感染予防のための体制、感染防止のための基本的・具体的な対策、配慮が必要な労働者への対応、陽性者や濃厚接触者が出た場合の対応等など、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための対策の実施状況について確認できるものとなっているため、対策が不十分な項目をあらためて確認し、十分に対応できるようにしておきましょう。

「アウティング」は不法行為

◇アウティングとは

アウティングとは、本人の同意なしに、セクシュアリティにまつわる秘密(ゲイ、レズビアン、バイセクシャル、性同一性障害であること等)を他者が周囲に暴露する行為を指します。例えば、当事者から好意を伝えられた人が第三者に「あのひと、同性愛者なんだよ」と話すのも、相談を受けた人が「〇〇さんって、実は元・男性(女性)なんだって」と漏らす

のも、本人の同意がなければアウティングに当たります。

◇アウティングをしてしまうと、アウティングをされた当事者は、深く苦しむこととなります。職場で行われた場合、退職のみならず、うつ病などの精神疾患やハラスメント裁判、最悪の場合は命にかかわる可能性すらあり、企業としても「知らなかった」では済まされない問題です。実際に、アウティングを巡る事件について裁判が行われており、高裁判決の際は、アウティングが「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであり、許されない行為」という判断がなされています(一橋大学アウティング事件)。また、アウティング被害を巡って企業側が従業員に謝罪、解決金を支払って和解したという報道もありました。

● 対策は事業主の義務

厚生労働省によるパワーハラスメント防止のためのガイドラインでも、労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること、すなわちアウティングがパワハラに当たることが明記されています。つまり、事業主にはその防止措置が義務付けられています。具体的な防止措置としては、職場での方針の明確化・周知・啓発、相談体制の整備、問題が発生した際の迅速かつ適切な対応、プライバシー保護のための体制整備などがあります。多様性を尊重し、従業員が安心して働ける環境を構築することで、企業の発展につなげていきましょう。

男性の育児休業促進へ

12月24日、労働政策審議会分科会は男性の育児休業取得を促進するための報告書案を大筋で了承しました。それによると、女性の負担が大きい出産の直後に

男性が休みやすいように、子どもが生まれてから8週間以内は、合わせて4週間の休みを2回に分けて取得できるようにするほか、これまで1カ月前までとなっていた育休の申請期限を、原則2週間前までに短縮するとしています。

また出産の直後だけでなくその後も継続して育児を担えるように出産後8週間以内の2回の取得と合わせて、最大4回に分けて休みを取ることができるようになります。妻が職場復帰する時などに休みを取ることができるケースを想定しているということです。

企業に対しては、育休を取得しやすい職場環境の整備や、従業員への育休制度の周知を義務づけるほか、大企業には従業員の育休取得率の公表を義務づけるとしています。さらに、有期契約の非正規労働者は育児休業の取得は雇用期間が1年以上という要件がありましたが、この要件をなくすとなりました。

厚生労働省は、来年の通常国会に育児・介護休業法など必要な法改正案提出を目指すとしています。

資金繰り要件の緩和

経産省は、中小事業者向けの資金繰り対策としての無利子・無担保融資の対象要件を前年比の売上が15%減の事業者だけでなく、直近6カ月の平均が前年より減少緩和することや、持続化給付金や家賃支援給付金の申込受付期限を1月15日から同月末まで延長すると発表しました。

労働者協同組合法成立

労働者協同組合法が4日、参院本会議で全会一致で可決・成立し、2年以内に施行される見通しとなりました。労働者協同組合は、労働者が連帯して仕事をつくり出し、自らが『運営』に携わりながら

『従事』する新たな非営利法人の形。株式会社とは異なり、1人ひとりが出資と経営の意思決定、労働のすべてに関与するのが特徴です。

一方、労働者は労働基準法等労働法が適用されます。仕事を通じて収入だけでなくやりがいや満足感を得るなど、新たな働き方として注目されます。

建設アスベスト・国の責任確定

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を認めた高裁判決が確定しました。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ります。同種の訴訟でも救済の範囲が広がる可能性があります。

当事務所からひと言

◇弊所事務所便りは本号より4ページの構成といたします。次号からは当欄を拡充し、事例を紹介しつつ「労使トラブルの予防」や「人を大切に作る経営」のヒントについて検討していきたいと思えます。

◇最後の記事。人の命・健康より有用性が優先された結果、今も被害に苦しむ建設労働者やご家族、被害者救済のために奔走されている関係者の皆さんに深い敬意を表します。

◇紙面の都合により「残業代の計算」は次号に繰り延べます。

◇コロナで明け暮れた旧年、読者の皆様には大変お世話になりました。本年もご指導ご厚誼のほどよろしくお願ひいたします。本年が皆様にとって、健康で実り多い年でありますよう。