

ブレイス FP 社会保険労務士事務所

## 事務所便り

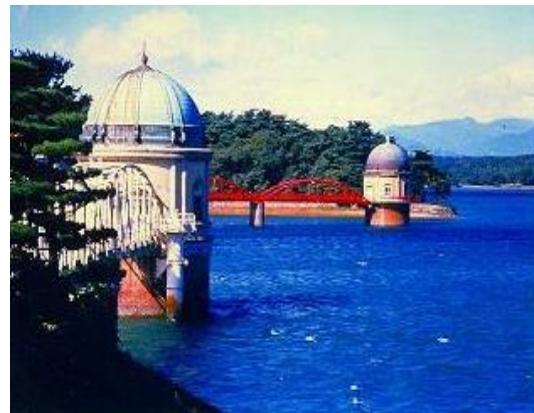
連絡先 〒207-0002

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/>



### 労基関係届出様式の押印廃止 4月1日から 厚労省

政府は行政手続きに際し、押印を廃止する手続きを進めていますが、厚労省でも、労基、労働保険（労災・雇保・徴収）、社会保険（健保・厚年）、派遣法等の手続きに関し、規定の整備を行いました。

労基関連では、就業規則（変更）届の事業所員や意見書の代表者印など約40種類。様式の新旧については、届出日が施行日（令和3年4月1日）の前後いずれかによって判断されます。届出日が令和3年3月31日以前であれば、令和3年4月1日以降の期間を定める協定であっても、原則、旧様式を用いることとなります。しかし、届出日が令和3年3月31日以前であっても、新様式を用いることを妨げるものではありません。その場合は、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスにチェックする必要はありませんが、使用者の記名押印又は署名は必要です。

押印廃止の対象には、過半数労組（過半数代表者）の押印を要する様式が多くあります。従来、過半数代表者の押印欄があった届出様式には、協定当事者の適格性に関するチェックボックスが設けられました。チェックの有無も形式上の要件となります。なお、労使協定自体は、労使で取り結ぶものであり、押印の有無は労使で決めるべきものです。届と協定は分けて考えましょう。

### 世代別ハラスメントへの認識ギャップに注意

#### ● ハラスメントへの世代間での認識ギャップ

テレワークを行っている会社員を対象に、ハラスメントへの感じ方を調査したアンケート結果が公表されました（ダイヤmondコンサルティングオフィス合同会社）。調査から、テレワーク下での上司の言動をハラスメントと感じるかどうかには、世代間で大きなギャップがあることがわかりました。

まず、「上司がテレワークの際に、仕事をしているかわからないことを理由に、日報を書いて送ることを義務付けること」がパワーハラスメントに該当すると思うかという質問には、20代の50.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答しました。他方、50代では31.3%に留まりました。

また、「上司がテレワークの際に、会議で顔出しすることを強要すること」については、20代の55.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答し、50代の35.7%と比べ、世代間で19.3ポイントのギャップがありました。

全体的に、若い世代のほうがハラスメントに対して敏感に感じ取る傾向があることがわかります。

### ● ギャップを認識することが重要

こんなことをハラスメントと感じるのか、と驚かれた方もいるでしょう。重要なのは、実際にこれらがハラスメントに当たるかどうかではなく、世代によって感じ方にギャップがあることを認識し、対応していくことです。これらの認識の差は、職場にコミュニケーション不和を生じさせ得るものです。かつての当たり前が、これからもそうであるとは限りません。働き手が減少するなかでも若い世代を採用し、企業を発展させていくためには、こういった感じ方の違いを小さくする努力をしつつ、ハラスメント対策をアップデートさせていくことが欠かせないでしょう。

【ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社「世代間におけるハラスメントに対する感じ方／認識の実態調査】

## 2020年「休廃業・解散企業」の動向～東京商工リサーチ調査

### ◇休廃業・解散企業が最多を更新

東京商工リサーチの調査結果によると、昨年に休廃業・解散（倒産以外で事業活動を停止）した企業は4万9,698件（前年比14.6%増）で、2000年の調査開始以降で最多を更新しました。また、休廃業・解散した企業の従業員は、12万6,550人（同26.4%増）で、2年ぶりに増加しました。新型コロナウイルスの感染拡大による景気の悪化や、コロナ禍での政府や自治体からの支援があっても先を見通せないことなどにより、事業の継続をあきらめる企業が増えたことが浮き彫りになりました。

一方、昨年の倒産件数は7,333件（同7.2%減）と2年ぶりに減少しました。こちらは国からの支援や金融機関のコロナ対策融資等によって倒産を抑えたことなどが考えられます。

### ◇業種別では？

業種別では、外出自粛などの影響を受けた飲食や宿泊を含む「サービス業他」が1万5,624件（前年比17.96%増）と最も多く、全体の31.4%を占めました。

次いで、建設業が8,211件（同16.85%増）、小売業が6,168件（同7.29%増）となっています。

### ◇事業承継も課題

代表者の年齢別では、70代が最も多く41.7%で、60代以上が全体の84.2%を占めました。代表者の高齢化、後継者難にコロナによる経営不振も重なり、やむなく廃業・解散したケースが多いと考えられ、後継者不足やスムーズな事業承継も引き続き課題となりそうです。

### ◇引き続きコロナ禍による影響が懸念材料

緊急事態宣言が期間延長となり、今後も事業継続をあきらめ休廃業・解散する企業は増えることが懸念されます。また、コロナ禍がさらに続くと倒産件数の増加も考えられます。政府・自治体によるさらなる事業承継対策や休廃業・解散後の代表者や従業員への支援にも取り組んでいくことが望まれます。

### 新たな雇用・訓練パッケージ発表

厚労省

厚生労働省2月12日、「新たな雇用・訓練パッケージ」を発表しました。新型コロナウイルス感染症拡大による影響が長引き、雇用情勢に厳しさが見られるなか、「休業や離職を余儀なくされた人」、「シフトが減少した人」、「生活が困窮する人」などを支援することを目的とし、「雇用の下支え」と「仕事と訓練受講の両立」という2面から、施策を実施していくとしています。

具体的には、雇用調整助成金の特例延長等（先月号で紹介）に加えて、以下①～③の措置を講じることで、コロナ禍で仕事が減少した労働者等が働きながら職業訓練を受講しやすくなります。

- ① 職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置（9月末までの時限措置）【8万円⇒12万円】
- ② 求職者支援訓練・公共職業訓練における訓練期間や訓練内容の多様化および柔軟化。訓練期間や時間の短縮、オンライン訓練等の対策により、職業訓練を利用しやすい体制を構築

③ ハローワークに「コロナ対応ステップアップ相談窓口（仮称）」を設置し、働きながらステップアップを目指す人を対象に、職業訓練の情報提供や受講斡旋、受講結果を踏まえた就業支援等をワンストップで実施。これにより、求職者支援訓練の利用者の倍増（5万人）と、公共職業訓練の5割増（15万人）を目指す。

✓ 詳しくは、ハローワークにお尋ねください。

## 21年度年金額は0.1%減

厚生労働省は、2021年度の公的年金の支給額について、前年度比0.1%減に改定すると発表した。賃金変動の受給額への反映を徹底する新ルールを適用し、新型コロナウイルスの影響を受け現役世代の賃金が下落していることを受けて17年度以来4年ぶりの減額改定となった。自営業者らが受け取る国民年金は、6万5075円で、前の年度よりも66円減、厚生年金は、夫婦2人の標準的な世帯で、22万496円と、前の年度よりも228円減少となります。一方、マクロ経済スライドによる調整は行われず、未調整分は来年度以降に持ち越されます。

## 「振替加算もれ」訴訟、判決待たず 厚労省が支払い

2月8日、加入者の配偶者に支給される年金の一部が支給対象外とされた7人が訴訟を起こしたところ、いずれも国側が判決を待たずに全額を支給していたと報道されました。

振替加算は、配偶者（例：夫）の老齢厚生年金に加給年金額が加算されている場合に、別の配偶者（例：妻）が65歳に達したときに、夫の加給年金を妻の老齢基礎年金に振り替えて加算するもの（配偶者の年齢に応じて年額22万～1万5千円程度）です。

### 【加給年金】

厚生年金保険の被保険者期間が20年以上ある人が、定額部分支給開始年齢に到達した時点（かつては60歳。段階的に65歳まで引上げ）で、その方に生計を維持されている配偶者又は子がいるときに加算。

振替加算について、厚生労働省は2017年、事務処理のミスなどで、約10万人に対し総額約598億円の未払いだったと発表しましたが、別に時効等にあたるとして、約4万5千人については支給対象外としてきました。

原告7人は、これを不服として訴訟に至ったものです。

なお、厚労省は本件で判決を待たず原告に支払いを行ったものの、他にも対象者がいるかどうかの調査や一律支給はしないとしています。ただし、田村厚生労働大臣は、申請があり確認できた場合は修正するとも述べていますので、心当たりの方は年金事務所にお問い合わせください。

## 事務所からひと言

### ● 労使トラブルを防ぐ ~解雇①整理解雇~

今月から3回に分けて「解雇」について、掲載します。第1回は、年明けから相談が増えていますので、《整理解雇》について昨年10月の記事を再編集して掲載します。

◇コロナ禍による業績不振により、事業所の閉鎖や人員削減等が行われています。企業としても苦渋の決断となります。いくら「コロナだから。緊急事態だから」と主張しても、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思われます。整理解雇は通常の解雇と異なり、労働者に問われるべき責任がないことから、通常の解雇と比較して厳格な要件（要素）で判断されます。

### ● 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。

- ① 人員整理（解雇）の必要性があること
- ② 整理解雇対象者の選定に合理性があること
- ③ 解雇回避努力を尽くしたこと
- ④ 妥当な整理手続きを踏んだこと。

※ 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、一般に①については充たす可能性が高いと思われますが、預貯金や借入金の状況、株主配当の状況、人件費削減・役員報酬の額などを勘案して必要性が認められない場合があります。

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。性別、年齢、障害、性自認などによる差別的な選別はできません。

③については、希望退職の募集、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、雇用調整助成金等の活用、仮に解雇せざるを得ない場合でも労働者の負担となるべく軽減するような方策の検討が求められます。労働者を退職させる一方で新規採用を行っている場合は、解雇回避努力が認められない可能性が高いといえます。

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。

◇新型コロナウイルスの感染拡大を受けて2020年分の所得税と贈与税、個人事業者の消費税の申告・納付期限は3月31日から4月15日までに延長されました。

#### ◇残業代の計算（8）…割増賃金の単価

割増賃金の単価は、どのように計算されるでしょうか。

会社が労働者へ支払う時間外、休日及び深夜の割増賃金は、「通常の労働時間又は労働日の賃金」を、それぞれ法定の率以上で計算した額とされています（労基法第37条第1項）。

原則として、1時間あたりの割増賃金の基礎となる単価を次の計算式で求めることになります。

月給の場合	=	$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{1 \text{カ月の平均所定労働時間数}}$
日給の場合	=	$\frac{1 \text{日当たりの基本給}}{1 \text{日の所定労働時間数}} + \frac{\text{諸手当} (\text{※1カ月で計算される手当がある場合})}{1 \text{カ月の平均所定労働時間数}}$

#### (1) 分子の額の算出方法

基本給の他に役職手当、技能手当、精勤手当、歩合等、所定内給与に諸手当を設けている場合には、原則としてこれらの手当も含めます。

ただし、労働との直接的な関連性が薄く、労働者個人の事情により支給される性格の手当は、通常の労働時間又は労働日の賃金から控除します。（労基法第37条第4項、労基法施行規則第21条）

具体的には次の①から⑥の手当は除外賃金として、単価計算には含めません。

- ①家族手当（子ども手当、扶養手当など）
- ②通勤手当
- ③子女教育手当
- ④住宅手当
- ⑤臨時に支払われる賃金
- ⑥1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

除外

また、上記の該非は支給名目・手当名称に関わらず、手当の実態から判断されます。支給に当たって就業規則等にどのような根拠や要件設定があるかが重要です。例えば、住宅手当や家族手当の名称であっても、全員に一律定額が支給されているのであれば実質から見て本給（除外賃金に該当しない）と判断されます。なお、会社が任意に除外賃金を含めて割増賃金の単価を計算することについては差し支えありません。

#### (2) 分母の考え方

分母である1カ月の平均所定労働時間は次の要領で算出します。

- ① 1年間の労働日数を算出  
…（365日－会社所定の休日数）
- ② 1年間の総労働時間を算出  
…（①×所定労働時間）
- ③ 1カ月の平均所定労働時間を算出  
…（②÷12）

分子÷分母で算出した金額を基礎にして割増賃金額を算出します。労働者の賃金の変更や休日数などの変化によって単価が変わることに留意が必要です。（次号に続く）