

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/>



休業支援金・給付金の申請期限延長

厚生労働省は、3月26日、休業支援金・給付金の支給申請期限を延長することを発表しました。昨年4月～12月休業分について、3月末の期限を5月末へと延長します。今年1月から4月までの休業については7月末が期限です(変更なし)。昨年4月から9月分の休業分を申請する場合には「疎明書」を提出する必要があります。疎明書のひな形は厚労省のHPからダウンロードできます。

[000705425.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/000705425.pdf)

なお、5月及び6月の休業については、休業前賃金の8割、9,900円に上限を引き下げて実施されます。

雇用調整助成金5月から縮小

雇用調整助成金の特例措置が段階的に縮小されます。5月及び6月については、1人当たりの上限額は1日13,000円に引き下げ、助成率は最大90%になります。解雇要件は、現在は特例として令和3年1月8日以降の実績で判断されているところ、縮小後は令和2年1月24日以降の実績で判断されることとなります。

ただし、新型コロナウイルスの感染拡大地域は5月以降も現行の水準を維持

し、解雇要件も令和3年1月8日以降の実績で判断するとしています。

「カスハラ」でマニュアル作成へ 省庁連携し対応策示す

厚労省は、「顧客からの著しい迷惑行為」に関する防止対策の推進に向け、関係省庁横断的な連携会議をスタートさせました。対象となるのは、カスタマーハラスメントやクレイマーハラスメント(顧客・消費者・取引先からの悪質なクレームや不当な要求)です。連携会議には厚労省のほか、経済産業省、国土交通省、農林水産省に加え、オブザーバーとして法務省、警察庁も参加します。

仕事上で接する顧客等には会社の就業規則が適用されないため、効果的な対策を取るのは困難です。一方で、企業には労働契約締結に伴い安全配慮義務が生じ、外部からの迷惑行為についても、労働者の心身の健康確保が求められます。会議では、職場のパワーハラスメントとの相違点を踏まえた実態調査を踏まえ、令和3年度中にマニュアルをまとめる方針です。

石綿による健康被害を防ぐための規則改正

石綿(アスベスト)による健康被害を防ぐため、令和2年7月、石綿障害予防

規則が改正され、石綿対策が強化されました。令和3年4月より順次施行されます。建物の解体やリフォーム工事を行う事業者はもちろんですが、工事を発注する側に義務付けられる取組みもあり、注意を要します。

◇解体・改修工事の発注者に義務付けられる取組み

施工業者には、解体・改修工事を行う前に、石綿の有無の調査を行うことが義務付けられています。工事の発注者には、この事前調査が適切に行われるよう、石綿の有無についての情報がある場合は、その情報を施工業者に提供するなどの配慮をすることが求められます。

また、事前調査の結果、石綿が使用されていることがわかった場合、石綿の除去工事が必要となります。除去工事を行う場合には、通常より費用・工期がかかることから、今般、この点への配慮も義務付けられました。具体的には、石綿除去等の工事も含め、工事の費用（契約金額）、工期、作業の方法といった発注条件について、施工業者が法令を遵守して工事ができるよう配慮しなければなりません。

さらに、施工業者による事前調査や作業の実施状況の写真等による記録が適切に行われるよう、写真の撮影を許可する等の配慮を行う必要があります。

◇活用したい補助金制度

これらの取組みが適切になされるよう、国（国土交通省）は、石綿調査や石綿除去工事についての補助制度（住宅・建築物アスベスト改修事業）を創設しています。補助金制度のある地方公共団体において活用することができますので、建物の解体・改修を行おうとする場合には、まず詳細を地方公共団体に問い合わせるとよいでしょう。

部下の過労死で重過失

取締役は賠償命令

従業員の遺族が脳出血による死亡は長時間労働が原因と訴えた事案で、東京高等裁判所は会社と取締役に2355万円の賠償金支払いを命じました。営業技術係長だった従業員は、自宅トイレ内で倒れ、搬送先の病院で死亡しました。発症1カ月前の時間外労働は85時間、2カ月前は月111時間など、残業が続く中での脳疾患死です。会社の安全配慮義務違反と取締役の賠償責任が争点となりました。会社法429条1項では、「役員は、重過失によって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う」と定めています。

判決によると、「直属の取締役は、過労死の危険性を容易に認識できたにもかかわらず、『他の従業員に代わってもらうよう声がけする』等のほか、業務量を減らす実効性ある措置を講じていなかった」と述べ、重過失があったと認定しました。

説明準備済は7割

中小の「同一賃金」 愛知労働局

令和3年4月から、中小企業を対象として「同一労働同一賃金（改正パート・有期雇用労働法）」の適用が開始されます。適用猶予の期限が迫るなか、愛知労働局は、管内中小企業の自主点検結果をまとめました。集計の対象となったのは、昨年10月末、パート・有期雇用労働者の多い製造業、医療・福祉業、通信業の518社です。

不合理な待遇差の有無について「対応済み」または「期限までに対応予定」と回答した企業は96%に達しました。一方、待遇の相違理由について「説明準備ができています」とした企業は7割程度にとどまっています。

フリーランス：働く環境整備ガイドライン案公表

3月26日、内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省の連名にて「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が公表されました。同ガイドラインは、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これら法令に基づく問題行為を明確化しようとするものです。紙面の都合で詳細は省略します。下記URLをご参照ください。

[20210326005-2.pdf \(meti.go.jp\)](https://www.meti.go.jp/20210326005-2.pdf)

保険者でデータの登録誤り オンライン資格確認、本格運用を延期

厚労省は26日、マイナンバーカードを被保険者証として活用して医療機関窓口で資格を瞬時に確認する「オンライン資格確認」について、当初予定していた3月中の本格運用を断念し、「遅くとも10月まで」に先送りする方針を明らかにしました。2月に保険者のデータ入力が終わりに、厚労省で保険者が入力した個人番号が正しいかどうか調べたところ、約3万件の誤りが見つかりました。保険者内で番号を取り違えて登録するなどのミスで、主に健保組合で生じているとのこと。同省では加入者の異動があれば登録ミスが今後も起こりうると指摘。各保険者に正確な登録作業や、地方公共団体情報システム機構（J-LIS）照会によるチェックを実施するよう求めています。（情報元：国保情報）

事務所からひと言

◇第3記事、カスタマーハラスメント問題は切実です。先日も介護労働者の方から相談がありました。『利用者から暴言や嫌がらせを受けているのに、事業者は利用者の側に立ち、守ってくれない。退職するので退職前後の失業手当、医療・年金手続き等を教えてほしい』——。労働者は責められません。ただ、退職が問題の先送りにつながり、第2、第3の退職者を生み、危機的な事態に発展していくのではないかと考えさせられました。

◇4月から、正社員と非正規社員の不合理な労働条件の相違を禁止する「同一労働同一賃金」が、中小企業で義務化されます。①基本給や諸手当等の処遇の点検・見直し、②正社員とパート・有期との待遇差の理由等の説明、準備はいかがでしょうか。

これから取り組まれる場合には、見直しの工程表の作成をお勧めします。厚労省HPには、取り組み手順書や診断ツールなどが用意されていますので、ぜひ参考になさってください。弊所でも制度分析や診断、業務提案などを有料でお受けしております。

◇弊所所長は、4月より千葉商科大学院・中小企業人本経営（EMBA）プログラム1年コースで学ぶことになりました。人を大切にする経営学会とのコラボにより実現した講座で、毎月1回、金曜土曜の集中講義のなかで、経営理論を学び、600社以上の事例研究と行う予定です。成果を今後のコンサルティングに生かしたいと考えております。

● 労使トラブルを防ぐ ～解雇②普通解雇～

「遅刻が多い」「仕事が遅い」「仕事に熱意が感じられない」・・・解雇予告手当を支払えば解雇できますか？

勤務態度や能力不足、病気などにより労務の提供が十分に果たされないことを理由とする解雇は、普通解雇と呼ばれます。

[01] 能力不足の場合

労働者の能力や適性、成績等を問題として解雇する場合には、労働契約の破棄が妥当な程度か、改善可能性がないか、などが問題となります。このとき、評価基準は、【労働契約上求められている能力】です。したがって、単に社内での成績が相対的に下位に甘んじているという理由だけでは、解雇は無効とされるおそれがあります（セガ・インターナショナル事件等）。また仮に能力不足が認められる場合でも、改善可能性がないか、労働契約の継続ができないほど重大であるか、検討が必要です。

解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものととして、無効とする。（労働契約法第16条）

判例には、降格や配置転換の実施、業務改善の機会の付与等、解雇回避措置を求める例も見られます。解雇の適否は、個別の事情ごとに判断されますし、労使双方に言い分があるのが常でしょう。

そうであればなおさら、労使間で日頃から、【労働契約上求められる能力】の認識を共有して、意見交換、教育・指導を行い、記録に残していく——プロセス・積み重ねが重要になります。

一方、能力不足の解雇であっても、特別な能力を期待されて、職種や地位を特定して採用された労働者については、比較的柔軟に解雇が認められる傾向があります。それでも、労使双方にとって解雇は最終手段であることに変わりはないため、評価の適切性・判断の妥当性は求められるでしょう。

[02] 病気の場合

病気により労務を十分に提供できない場合はどうでしょうか。

まず、業務上発生した傷病の場合には、「業務上の負傷・疾病により休業している期間及びその後30日間」については、労基法上の解雇制限期間にあたります。したがって、回復して職場復帰を待つこととなります。

一方、私傷病により労務の提供が行えない場合（不完全な場合も含む）には、債務不履行による契約解除（普通解雇）の原因になりえます。しかし、その場合であっても、やはり解雇は最終手段です。

労働者に回復の可能性はあるか、職務軽減、配置転換などで解雇を回避する余地はないか。退職制度がある場合には、退職命令を出し、退職期間満了後に勤務軽減措置等を講じたとしても、職場復帰が困難か。——というように、慎重に判断していくこととなります。

[03] その他法律による解雇禁止

前述の解雇制限以外にも、労働基準法及びその他の法律により解雇が制限される場合があります。

- 産前産後休暇取得中及びその後30日間
- 結婚、妊娠、出産等を理由とする解雇
- 妊娠中や出産後1年を経過しない女性労働者の解雇。セクハラ、マタハラの相談等を理由とする解雇

その他、労働安全衛生法やパート・有期法、派遣法、育児休業法、労働組合法、個別労働紛争解決法、公益通報者保護法などにも、解雇禁止の規定があります。

◇紙面の都合により、残業代の計算はお休みします。