

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
HP <https://bracefpsr.com/>



雇用調整助成金 7月まで特例延長

「厚生労働省は5月27日、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う雇用調整助成金の特例措置について、現状のまま7月末まで維持する方針を固めた」との報道がありました。

当初は7月以降の縮減が予定されていましたが、政府が緊急事態宣言の延長を検討している状況を踏まえ、縮減が難しいと判断した模様です。ただし、特例措置は多岐にわたっており、そのすべてが延長されるのか、正式な発表が待たれます。

5月現在継続されている雇用調整助成金の特例の給付額については以下の通りです。

【原則的な措置】

- 雇用調整助成金等の1人1日あたりの助成額の上限：13,500円(15,000円)
- 事業主が解雇等を行わず、雇用を維持した場合の中小企業の助成率：9/10(10/10)
- 休業支援金等の1人1日あたりの助成額の上限：9,900円(11,000円)

()内は、休業要請を受けて休業する事業所、3カ月平均の売り上げが前年又は前々年同期比で30%以上減少していると認められる事業所のみ対象です。

シフト減離職も特定理由に

厚生労働省は、シフト制で働く労働者がシフトの減少を理由に離職した場合、特定理由離職者または特定受給資格者として取り扱う可能性があることを明らかにしました。

- ① 具体的な就労日数が労働条件として明示されているにもかかわらずシフトを減らされた場合や、契約更新時にシフトを減らした労働条件を提示され、更新を希望せず離職した場合は、特定理由離職者または特定受給離職者と認められる可能性があること。
- ② 3月31日以降、新型コロナウイルスの影響でシフトが減少し、1カ月以上の期間、労働時間が週20時間を下回ったことを理由に離職した場合は、特定理由離職者として取り扱うこと。

※ 特定理由離職者は2カ月間の待期間の免除。特定受給資格者は給付日数が増加します。

死亡者数は3年連続過去最少 休業4日以上死傷者数は増加

厚生労働省が公表した令和2年の労働災害発生状況の取りまとめによると、令和2年(1月～12月)の労働災害による死亡者数(以下「死亡者数」)は802人(前年比43人・5.

1%減)と、3年連続で過去最少となりました。一方、休業4日以上之死傷者数(以下「死傷者数」という)は131,156人(前年比5,545人・4.4%増)と平成14年以降で最多となっています。

◇死傷者の傾向

事故の型別としては、特に死傷者数が最多の「転倒」(前年比943人・3.1%増)、「動作の反動・無理な動作」(同1,412人・8.0%増)で増加しています。また、年齢別では、60歳以上が全死傷者数の約4分の1を占め、34,928人(前年比1,213人・3.6%増)となっています。転倒は、高年齢になるほど多くなっています。

無期転換ルール」見直しへ 不当な抑制策の規制検討

無期転換ルールは、平成24年改正労契法で創設されました。その際、附則により「施行後8年を経過した場合」、見直しの要否を検討する旨定められていました。

これを受け、厚労省では検討会を設け、改正に向けた議論を開始しました。労契法18条では、有期労働契約期間が通算5年を超えると、労働者に無期転換申込権が生じると定めています。しかし、通算期間が法定条件を満たしても、権利の行使をためらう(あるいは、よく理解していない)労働者も少なくありません。

一方、企業側についても、契約の回数・期間に制限を設けたり、クーリング期間を挟み込んだりする等により、転換申込みの抑制対策を講じるケースが散見されます。

検討会では、無期転換をバックアップするため、阻害要因の洗い出しや、対策の検討を進めます。併せて、「多

様な正社員制度」をめぐるトラブル防止策等についても、提言を行うとしています。

厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和2年10月実施。)

過去3年間のハラスメント等について、全国の従業員30人以上の企業・団体約24,000社のうち、6,426社・約8,000人から回答が寄せられたものです。※前回調査は平成28年度。

◇ハラスメントの発生状況

ハラスメントの相談件数の状況は、パワハラ(48.2%)、セクハラ(29.8%)、顧客等からの著しい迷惑行為(19.5%)の順に多かった。前回調査からの件数の推移では、「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。

具体的な内容では、パワハラでは「精神的な攻撃」(74.5%)、セクハラでは「性的な冗談やからかい」(56.5%)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントでは「上司が制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」(42.9%)、顧客等からの著しい迷惑行為では「長時間の拘束や同じ内容を繰り返す等の過度なクレーム」(59.5%)、介護休業等ハラスメントでは、上司が制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」(45.0%)の割合が最も高かった。

◇ハラスメントの起きやすい職場

ハラスメントを経験した者/経験しなかった者では、職場の特徴に大きな差が見られた。パワハラ・セクハラともに、「上司と部下のコミュニケーションが少ない/ない」「ハラスメン

ト防止規定が制定されていない」「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」「残業が多い／休暇を取りづらい」等の割合には特に顕著な開きがあった。すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。

◇ハラスメントの予防・解決のための取組状況

「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は4割程度であった。ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」(47.1%)、セクハラでは「要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(34.6%)顧客等からの著しい迷惑行為では、「要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(48.6%)の割合が最も高かった。ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果としては、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」(35.9%)の割合が最も高く、次いで「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」(32.4%)が高かった。

共働きの扶養認定の明確化8月から

厚生労働省は4月30日付通達で、夫婦が共働きの場合の被扶養認定の取扱い基準を示しました。現行は前年度収入比較によりますが、新たな基準では「今後1年間の収入見込みが多い

方」の被扶養者とすることを原則とするよう改められます。この基準の適用は8月1日からです。

- 夫婦ともに被用者保険で、年収差が1割以内の場合は、届出により主たる生計者の被扶養者とする事。
- 夫婦双方またはどちらかが共済組合で、扶養手当支給の認定を受けているときは、認定を受けている方の被扶養者として差し支えないこと。
- 夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合には、被用者保険の被保険者については年間収入を、国民健康保険の被保険者については直近の年間所得で見込んだ年間収入を比較し、いずれが多い方を主として生計を維持する者とする事。
- 主たる生計者が育児休業を取得した場合は、育休期間中は特例的に被扶養者の異動はしないこと。
- 年収の逆転に際しては、無保険状態になるのを防ぐため、年収が多くなった方の被扶養認定を確認してから、もう一方の認定を削除すること。

在宅勤務の食事負担3,500円まで非課税に

国税庁は在宅勤務に係る費用負担に関するFAQを更新し、在宅勤務者に対する食事支給について、非課税となる企業の負担額は従来どおり月3,500円までとする考えを明らかにしました。従業員からの徴収額が食事の価額の50%以上で、企業の負担額が月3,500円を超えないときは、非課税として扱うとしています。食事支給とは、a.企業が従業員に対して購入した弁当を提供する、b.社員食堂で食事を提供する、c.食費の補助として現金を支給する——などのケースがあります。c.では、月額3,500円を超えれば、給与として所得税の課税対象となります。

事務所からひと言

◇雇用調整助成金、なかでも特例措置の動向は社会的な関心が高く、政府の正式発表前にマスコミ報道が先行する状況が続いています。

ただ実務上、いざ支給要領やガイドブック、申請書など、様式の確認に当たってみると、報道ベースとは細部が異なるということがまます。

今般、緊急事態宣言下では15,000円が継続するかのよう報道されていましたが、蓋を開けてみれば原則13,500円。速報や報道ベースの断片的な情報が経営判断にも影響しかねないだけに、慎重な発信が必要と自戒した次第です。

● 労使トラブルを防ぐ ~解雇④ 有期労働者の解雇~
1年契約や半年契約など、有期の労働契約の終了事由には、契約期間の途中での解雇や合意解約、契約期間終了時の雇止めがあります。

[01] 契約期間の途中の解雇

「有期契約の労働者は正社員より辞めさせやすい」という誤解は、現在でもたびたび見受けられます。

ただ、実際には有期雇用の労働者に対する契約期間の途中での解雇は、「やむを得ない事由」がある場合でなければできないと定められています。

(労働契約法第17条)

使用者は、期間の定めのある労働契約(以下この章において「有期労働契約」という。)について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

やむを得ない事由とは、普通解雇の要件よりさらに狭く、契約の当事者は契約の期間中これに拘束されるとい

う原則の例外を認めるに足りる重大な事由が必要であり、仮に当事者の合意があったとしても、解雇について「やむを得ない事由」があったかにより判断されるとしています。(労契法施行通達第5-2)

裁判でも、無期契約の場合に許容されうる解雇(客観的に合理的な理由及び社会通念上の相当性がある)に加えて、当該雇用を終了させざるを得ない特段の事情があることが必要とされています。(学校法人東奥義塾事件・仙台高秋田支判)

なお、「やむを得ない事由があること」の立証は事業主に求められます。

[02] 雇止め

「雇い止め(やといどめ)」とは、有期雇用の労働者に、契約更新を行わず、契約期間満了を理由に契約を終了させることです。

契約期間満了を理由とする雇い止めはそれ自体は違法ではありません。ただし、以下の状況に該当すると、不当な解雇と判断される場合があります。

- ① 契約が、繰り返し、半ば自動的に更新され、実質的に無期の雇用契約と変わりがないと認められる場合。
➡無期雇用者の解雇法理が適用される可能性が高くなります。
- ② a. 契約の更新回数が多い、b. 入社時から通算した期間が長い、c. 契約更新の管理がなされていない、d. 会社側から更新を期待させるような発言があった
➡契約更新に対する合理的な期待が生じるとして、雇止めが無効とされる場合があります。

◇紙面の都合により、残業代の計算はお休みします。