

ブレイス FP 社会保険労務士事務所

事務所便り

連絡先 〒207-0023
東京都東大和市上北台3-460-3
FUSEビル4F
電話 042-843-6533
E-mail bracefpsr@ozzio.jp
H P <https://bracefpsr.com/>



雇用調整助成金 11月まで特例延長

厚生労働省は17日、雇用調整助成金のコロナ禍の特例措置を11月末まで延長すると発表しました。政府が緊急事態宣言や蔓延防止等重点措置の期限を9月12日まで延長するとして発表を受けた措置です。特例の対象となる地域は29都道府県となります。また、9月1日から歩合給がある場合の雇用調整助成金の助成額算定方法が変わります。詳しくは下記をご覧ください。[スライド 1 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)

その他、低所得世帯を対象とした自立支援金、緊急小口資金の特例貸付の申請期限についても同じく11月末まで延長されます。

対象期間の延長、1年超受給可能に

厚生労働省は、雇用調整助成金について、通常1年の期間（対象期間）内に実施した休業等を対象としてきましたが、新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の延長に伴い、1年を超えて引き続き受給することができることとしました。具体的には、雇用調整の初日が令和2年1月24日から令和2年12月31日までの間に属する場合は、令和3年12月31日まで、延長可能です。

「無期転換」について初の調査

厚生労働省は、「有期労働契約に関する実態調査」の結果を公表し、有期契約労働者の契約更新が通算5年を超えると無期契約を申し込める権利が発生する「無期転換ルール」の実態を初めて明らかにしました。調査は、昨年4月時点で5人以上を雇用している企業5,662事業所と、今年1月時点での労働者6,670人が対象。

◆約3割が無期転換申込権を行使

有期契約労働者を雇用している事業所の割合は41.7%。うち、2018～2019年度に無期転換ルールによる無期転換を申し込む権利が生じ、その権利を行使した人の割合は27.8%、無期転換を申し込む権利を行使せず継続して雇用されている人の割合は65.5%でした。また、無期転換を申し込む権利を行使した人の割合を事業所の規模別にみると、1,000人以上の事業所が39.9%、300～999人の事業所が22.2%、100～299人の事業所が22.3%、30～99人の事業所が17.1%、5～29人の事業所が8.6%となりました。従業員数が多い事業所になるほど、無期転換の権利を行使する割合が高くなっています。

◆無期転換を希望しない理由は？

無期転換の希望の有無について「希望する」と回答した人の割合が18.9%、「希望しない(有期労働契約を継続したい)」が22.6%、「わからない」が53.6%でした。無期転換を希望する理由は、「雇用不安がなくなるから」が最も高く、「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」などが続いています。また、希望しない理由は、「高齢だから・定年後の再雇用者だから」が最も高く、次いで「現状に不満はないから」、「契約期間だけなくなっても意味がないから」となっています。

◆4割が「無期転換ルール」を知らない

「無期転換ルールという名称は聞いたことがある」と回答した人は17.8%、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」が39.9%と、4割の人が制度そのものを知らないことがわかりました。

無期転換ルールの創設から8年が経つものの、制度の周知が進んでいるとは言えない状況がうかがえます。

厚生労働省では3月から、無期転換ルールの見直しについて検討会で議論を重ねています。

育児・介護休業法の改正

去る6月に成立した改正育児・介護休業法のうち、直近の令和4年4月1日施行の改正点を紹介します。

① 有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和

——「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が削除され、有期雇用労働者は育児・介護休業を取得しやすくなります。

② 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

——事業主は、妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければなりません。

③ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け

——事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施、育児休業に関する相談体制の整備、その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置のいずれかの措置を講じなければなりません。

複数就業高齢者に高年齢被保険者の特例制度

令和4年1月1日より、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出を起点に、2つの事業所の労働時間を合算して、「週の所定労働時間が20時間以上である」ことを基準として雇用保険が適用されることとなります。

◇制度の対象者(高年齢被保険者)となるための要件は次のとおりです(雇用保険法37条の5第1項各号)。

- ① 2つ以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者
- ② 上記①のそれぞれ1つの事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満
- ③ 上記①のうち2つの事業主の適用事業(申出を行う者の1週間の所定労働時間が5時間以上であるものに限る)における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上

◆高年齢被保険者の特例の申出

高年齢被保険者の特例の申出は、事業所の名称および所在地、当該申出に係る適用事業における1週間の所定労働時間などを記載した届書に労働契約に係る契約書、労働者名簿、賃金台帳等を添えて、管轄公共職業安定所の長に提出することによって行うものとされています。

公共職業安定所は申出の内容を確認し、本人および各事業所に通知します。なお、資格取得の場合は申出の日に被保険者の資格を取得します。

◆事業主の留意点

事業主は、高年齢被保険者の特例の申出を行おうとする者から当該申出を行うために必要な証明を求められたときは、速やかに証明しなければなりません。また、事業主は、労働者が申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

配達員、IT技術者等に労災特別加入

厚生労働省の労働政策審議会は、フードデリバリーの自転車配達員や、IT技術者の個人事業主を新たに特別加入の対象とする労働者災害補償保険法施行規則の一部改正案をおおむね妥当としました。

同案によると、自動車を使用して行う旅客または貨物の運送の事業に加えて、原動機付自転車または自転車を使用して行う貨物の運送の事業などを新たに規定することとしています。

施行予定日は9月1日。

健康保険証の直接交付

厚生労働省は保険者による健康保険証の直接交付に関するQ&Aを発売しました。

現行制度では、保険証の交付に際して、保険者が事業主に保険証を送付し、

事業主が遅滞なく被保険者に交付しなければならないと規定されています。しかし、この義務が事業主に課されることで、企業の人事担当者が保険証を手渡しするためだけに出勤を強いられるケースが生じ、テレワーク普及の妨げになっていると指摘されていました。

Q&Aでは、「保険者が支障がないと認めるとき」には、被保険者が事業主を経由せず、直接交付が可能としました。

協会けんぽでは10月から順次開始するとのことですが、具体的な手順等、詳細は現状では示されていません。

なお、被保険者資格の喪失、被扶養者の異動時などの保険証の返納については、事業主経由を省略できず、引き続き事業主が回収しなければならないとしています。

違法な残業 8,900 事業所に是正勧告

厚生労働省は20日、2020年度に全国の労働基準監督署が立入り調査をした2万4,042事業所のうち、37%にあたる8,904事業所で違法な時間外労働が確認され是正勧告をしたと発表しました。このうち実際に1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は2,982事業場(違法な時間外労働があったもののうち33.5%)。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に実施しています。

7割が違反 技能実習生受入事業所

厚生労働省は、令和2年に外国人技能実習生が在籍している事業場に対して行った監督指導や送検等の状況

について公表しました。

労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した8,124事業場（実習実施者）のうち5,752事業場（70.8%）。

主な違反事項は多い順に①使用する機械等の安全基準（24.3%）、②労働時間（15.7%）、③割増賃金の支払（15.5%）。

重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは32件。

全国の労働局や労働基準監督署は、監理団体および実習実施者に対する監督指導を引き続き重点的に取り組むとしています。

事務所からひと言

◇長引くコロナ禍では関連トラブルが後を絶たず、労使間であっても例外ではありません。

- コロナに罹患したことで退職を迫られた／通勤による罹患リスクに懸念を述べたことで、自宅待機を経てついには解雇を申し渡された／大幅な賃金低下を伴う新しい契約書にサイン迫られ、嫌なら解雇だと告げられた……

昨年8月、仙台地裁において、コロナ禍での売り上げ減を理由とした有期契約労働者への期間途中での解雇事案が争われました。判決では、「雇用調整助成金等の利用が可能にもかかわらず利用せず、人員削減の必要性は倒産が必至であるほど緊急かつ高度とは認められず、人員選択の合理性、団交における説明も不十分だった」などとして解雇を無効としています。

解雇の前に、雇用調整助成金の活用を求めたことは異例ながら、同助成金の特例対応等に鑑みても、雇用維持への社会的要請はコロナ禍であっても何ら減じられておらず、安易な解雇への警鐘を鳴らしたものといえます。

労使トラブルを防ぐ～労働条件の明示～

求人情報と実際の労働条件が違うことが発端となり、トラブルに発展するケースが散見されます。その落差は会社に対する不信感となってくすぶり、時には労働意欲を削ぐことさえあります。そこで今回から、労働条件の明示義務や労使双方が納得して契約できるようにするための方法等について検討していきます。

労働基準法は、労働契約にあたって労働条件を明示するよう次のように定めています。

労基法15条（労働条件の明示）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

必ず明示すべき事項は、

①契約期間に関する事
②期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
③就業場所、従事する業務に関する事
④始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
⑤賃金の決定方法、支払時期などに関する事
⑥退職に関する事（解雇の事由を含む）
⑦昇給に関する事
（労基法施行規則第5条）

——そのうち①から⑥については文書での明示が求められています。

そのほか、定めをした場合には明示しなければならない事項は、

①退職手当に関する事
②賞与などに関する事
③食費、作業用品などの負担に関する事
④安全衛生に関する事
⑤職業訓練に関する事
⑥災害補償などに関する事
⑦表彰や制裁に関する事
⑧休職に関する事（同）

また、同施行規則では、明示する労働条件は事実と異なるものとしてはならないとしています。（続く）