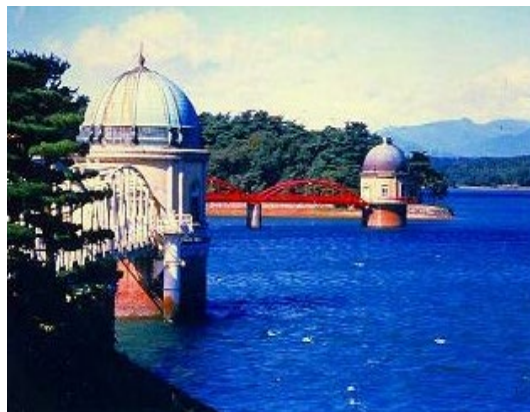


ブレイス FP 社会保険労務士事務所

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月で特例終了か

雇用調整助成金のコロナ禍の特例措置は12月末まで延長されるとの報道が一部にありましたが、9月30日現在、厚労省の公式発表は「11月末」とされています。9月末で緊急事態宣言や蔓延防止等重点措置が解除されることから特例措置がさらに延長となることは考えにくく、感染再拡大がない場合には、緩和措置の縮減を経て原則適用へと向かうものと考えられます。

不正受給 132件 12億円超

飲食チェーン店や温泉旅館などへの捜査、社会保険労務士の逮捕など、雇用調整助成金の不正受給に関する報道が相次いでいます。不正受給は、昨年春から今年8月19日までに全国で132件発生、総額は約12.3億円に上るとのこと。不正の疑いで支給されなかったケースも119件、約8.3億円分に上るといいます。悪質な事例には厚生労働省が刑事告発も検討するとしています。

「小学校休業等対応助成金・支援金」が再開

若年層（10代）のクラスター発生も耳にするようになり、学校での感染拡大が懸念されています。

そのような背景もあり、厚労省は9月7日、令和2年度に実施されていた「小学校休業等対応助成金・支援金」制度を再開すると発表しました。

【支給対象者】

- ・ 子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主
- ・ 子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者

【対象となる子ども】

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等（*）に通う子ども
 - * 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
- ② 下記 i)～iii) のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども
 - i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
 - ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども

iii) 医療的ケアが日常的に必要な子どもまたは新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

【対象となる休暇期間】

令和3年8月1日以降12月31日までに取得した休暇

【労働者からの申請】

事業主が休業させたとする扱いに同意することを条件に、労働者が直接申請することも可能となる予定です（令和2年度と同じ）。

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）は受付終了

高齢者の就労機会の確保等雇用基盤の整備を目的に、65歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主に対して助成される標記助成金は、申し込み多数により9月24日受付分をもって今年度の受付を終了しました。

コロナ死亡で会社を提訴

9月17日、夫の勤務先が新型コロナウイルス対策を怠ったことが原因で、夫とその母親が感染し命を落としたとして、家族が夫の勤務先である一般財団法人に対して計8,700万円の損害賠償を求める訴訟を東京地裁に起こしたことが報道されました。

同事案では、2020年3月24日ごろ、東京都内の財団法人でクラスターが発生、そこで働いていた男性も発熱したため仕事を休み、4月5日に感染が判明。男性を自宅で介護していた母親も感染し、母親は同19日、男性は同29日に病院で死亡した。

男性の職場では、最初の発熱者が出てクラスターが発生。遺族側は、最初の発熱者がPCR検査を受けないま

ま出勤したことを指摘し、同法人が感染拡大を防ぐ安全配慮義務を怠ったと主張しています。法人は「業務中にコロナに感染したと特定するのは困難」と反論しています。

コロナでわかった不要なもの ——コロナの影響はいつまで？

◆86%が働き方・制度を変更

エン・ジャパン株式会社が実施した「コロナ禍でわかった、無くてよかったもの、必要になったもの」に関するアンケート調査（655社の人事担当者が回答）で、新型コロナウイルスの影響による働き方・社内制度の変更などの対応を尋ねたところ、86%が対応をしたと回答しました。

実施率が50%以上の施策を見ると、「社員が大勢集まる会議やイベントの禁止」（78%）、「テレワーク・在宅勤務の導入」（72%）、「オンライン会議システムの導入」（62%）、「時差出勤の導入」（60%）、「訪問営業の自粛、オンライン化」（53%）、「出張の禁止・自粛」（53%）、「採用選考のオンライン化」（50%）となっています。

◆コロナで不要と気付いたもの

「コロナ対応によってわかった、無くてよかったもの」については、多い順に「対面での会議」（45%）、「社内イベント」（25%）、「定時勤務」（23%）、「押印（ハンコ文化）」（21%）、「書類での申請」（19%）などの回答があります。

新型コロナウイルス対応2年目となり、オンライン化は着実に進んでいます。なかでもリモート会議はすっかり日常となった感があります。使用マナーやネットワーク障害への対応などにも注意してスムーズに活用したいところです。

◆コロナ影響いつまで

新型コロナによる企業活動への影響がいつまで続くかについて、「～2022年3月」（38%）が一番多い回答でしたが、「2022年度内まで」（41%）とする企業も多いようです。

いずれにしてもコロナ禍において自社の制度や規程が十分機能したか、一度振り返ってみるとよいでしょう。

中小企業の後継者難倒産の8割は代表者の死亡・体調不良が原因

東京商工リサーチが9月8日に公表した調査・分析結果によると、2021年1月～8月の「後継者難」による倒産は累計236件で、倒産全体（3,986件）に占める構成比は5.9%と前年同期の4.4%を1.5ポイント上回り、調査を開始した2013年以降で最高を記録しました。

◆「後継者難」倒産は中小企業が圧倒的多数

産業別では、サービス業他が51件（前年同期比10.8%増）で最多。次いで、建設業45件（同21.0%減）、製造業42件（同5.0%増）でした。

また、資本金別では、1千万円未満（個人企業他を含む）が126件と半数以上を占めた一方、1億円以上は1件でした。

負債額別では、1億円未満が163件で約7割を占めましたが、1億円以上5億円未満（54→63件）、5億円以上10億円未満（5→7件）は増加しており、小・零細企業だけでなく、次第に中堅規模でも事業承継の問題が顕在化していることがわかりました。

◆「後継者難」倒産の8割は代表者の死亡・体調不良が原因

「後継者難」倒産の236件のうち、代表者などの「死亡」は128件（構成比54.2%）と、1～8月累計で2年連続100件を超えています。次いで、「体調不良」が67件（同28.3%）で、この2つの要因で「後継者難」倒産の8割（構成比82.6%）を占めました。多くの中小企業では代表者が経営全般を担っており、代表者が不測の事態に直面すると、経営が立ち行かなくなる状況に直結することを物語っています。今回の調査・分析結果は、改めて後継者問題の解決が事業継続の大きな課題あることを示すものといえます。

脳、血管疾患の認定基準改正

労働者が脳・心臓疾患を発症した場合の労災認定基準が20年ぶりに改正され、15日から運用が始まりました。従来の基準では、発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は発症との関連性が強いと判断されていましたが、新しい基準では、上記の水準には至らないがこれに近い時間外労働があり、かつ、一定の負荷（勤務間インターバルが短い勤務や身体的負荷を伴う業務）があれば発症との関連が強いと判断されことになります。

労働協約の地域拡張

厚生労働省は、年間所定休日111日を定めた労働協約（ヤマダ電機、ケーズホールディングス、デンコードー）が茨城県内のすべての大型家電量販店に拡張適用される旨の決定を出しました。ある地域で働く同種の労働者の大部分が一つの労働協約の適用を受けるに至ったとき、その労働協約の当事者双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府

県知事は、その地域の同種の労働者と使用者もその労働協約の適用を受ける旨の決定をすることができます。これは「労働協約の地域的拡張」と呼ばれている制度で、今回の適用は30年ぶりのことです。中央労働委員会の決議によると、今回の対象となるのは、大型家電量販店に雇用される「フルタイム無期雇用労働者」662人です。その内601人が労働協約を締結。協約外は5店舗65人で、同種の労働者の90.8%が協約を結んでいるとしました。

5店舗の中には、年間休日が少ない事業場もあり、過去に休日日数を引き下げた事業場もあるとのことで、適用の始期令和4年4月1日(終期は令和5年5月31日)までに対応を迫られることとなります。

事務所からひと言

◇「コロナ死亡で会社を提訴」の記事は、大変気になりました。高齢者介護施設でのクラスターが介護利用契約に基づく安全配慮義務違反として提訴された例はありましたが、記事の事例では労働契約に基づく安全配慮義務違反で勤め先を訴えています。こうした動きが今後増えていくかは定かではありませんが、いざ労働者が感染したとき、他の労働者をいかに守るか、対応策を練っておく事が重要と感じます。

◇不正受給の報道、4月頃には「58件2億円」とする報道がありましたので、大きく増えた印象を持ちます。給付が一段落すると調査も増えていくようですので、まだまだ増えるかもしれません。

◇労働時間の管理や残業代の適切な支払い、36協定の締結等についてお話しする機会が増えました。

「困難はあるが、なんとかしなくては」とおっしゃる事業者がほとんどです。

しかし一方では、36協定すら「実態に合わない」と否定される方もいます。(協定を結ばずに時間外・休日労働をさせれば違法であり、罰則もあると説明はしているのですが…)

会社の将来、働く労働者の幸せを考えれば、困難に向き合うことも必要です。その困難に寄り添う事務所でありたいと望んでいます。

◇厚労省の「雇用均等基本調査」によると、令和2年度、男性の取得率は前年度比5.17ポイント上昇し、12.65%になりました。女性の取得率は平成19年以来、80%台以上を維持しています。男性の育休取得を促進する「改正育介法」は、令和4年4月1日から段階的に施行されます。今後男性の育休の取得しやすさも求職者の企業選びのポイントの一つになるのかもしれませんが。

労使トラブルを防ぐ～労働条件の明示②～

前号では、労働基準法に規定される明示事項を取り上げました。その他、職業安定法やパート有期労働法にも明示義務が規定されています。

労働者は、明示された労働条件と実際の労働条件が異なる場合には、即時に契約を解除することができます(労基法第15条第2項)。

労働条件を伝える行為は、会社と労働者の信頼関係を築く第1歩といえます。説明は就業初日、業務につく前までに行いましょう。可能であれば、雇用契約書の記載事項をゆっくりと声に出して読みながら説明することがお勧めです。仮に、ハローワーク等での募集時点の労働条件から変更があった場合には、変更部分の内容・理由は特に丁寧に説明したうえで契約を結びましょう。

就業規則のある事業所では、労働時間、休日、賃金、服務、懲戒など就業規則の重要事項を説明しましょう。(続く)