

トピックス

パワーハラスメント防止措置の義務化がスタート

重要改正 施行済

令和2年6月1日から、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務*とされました。今一度、確認しておきましょう。 *一定の中小事業主については、令和4年4月1日から義務で、それまでは努力義務

.....パワーハラスメント防止措置の義務化のポイント.....

1. 職場における「パワーハラスメント」とは？

職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、該当しません。



2. 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと^(注1)
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと^(注1)
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること^(注2)
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー^(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(注1) 事実確認ができた場合 / (注2) 事実確認ができなかった場合も同様

(注3) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む

3. 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

- 労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由として、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを法律上禁止。

★一定の中小事業主については、令和4年3月31日までは努力義務ですが、厚生労働省では、早めの対応を促しています。不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。

参考資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000635337.pdf>

お仕事
カレンダー
7月

7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税(1～6月分)の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限

7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働者死傷病(軽度)報告の提出(4～6月分)

※令和2年度の高年齢雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出期限は8月末まで延長

※令和2年度の労働保険料の年度更新申告書の提出・納付期限は8月末まで延長



これから、夏を迎えるにあたり、厚生労働省から、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐための「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイントが紹介されています。(リーフレットより抜粋)働き方については、テレワークや時差通勤、オンラインの活用をすすめています。第二派への警戒が求められるなかで、これらを定着・持続させることが重要です。

今年は、下記のような十分な感染症予防を行いながら、熱中症対策をする必要があり大変です。

新型コロナウイルスの出現に伴い、
感染防止の3つの基本である

- ①身体的距離の確保、
- ②マスクの着用、
- ③手洗いや「3密(密集、密接、密閉)」を避ける等の「新しい生活様式」が求められています。

「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイントは右のとおり。

高齢者、子ども、障害者の方々は、熱中症になりやすいので十分に注意しましょう。
3密(密集、密接、密閉)を避けつつ、周囲の方からも積極的な声かけをお願いします。

1 暑さを避けましょう

- ・エアコンを利用する等、部屋の温度を調整
- ・感染症予防のため、換気扇や窓開放によって換気を確保しつつ、エアコンの温度設定をこまめに調整
- ・暑い日や時間帯は無理をしない
- ・涼しい服装にする
- ・急に暑くなった日等は特に注意する



2 適宜マスクをはずしましょう

- ・気温・湿度の高い中でマスク着用は要注意
- ・屋外で人と十分な距離(2メートル以上)を確保できる場合には、マスクをはずす
- ・マスクを着用している時は、負荷のかかる作業や運動を避け、周囲の人との距離を十分にとった上で、適宜マスクをはずして休憩を



3 こまめに水分補給しましょう



- ・のどが渇く前に水分補給
- ・1日あたり1.2リットルを目安に
- ・大量に汗をかいた時は塩分も忘れずに

4 日頃から健康管理をしましょう



- ・日頃から体温測定、健康チェック
- ・体調が悪いと感じた時は、無理せず自宅で静養

5 暑さに備えた体作りをしましょう



- ・暑くなり始めの時期から適度に運動を
- ・水分補給は忘れずに、無理のない範囲で
- ・「やや暑い環境」で「ややきつい」と感じる強度で毎日30分程度

★上記のリーフレットの内容は、社員にも周知しておきたいところです。

【厚生労働省「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイント】

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000642298.pdf>

リスク対策室よりおしらせ

◆新型コロナウイルス感染症に対応

本年春先以降、日本全国において新型コロナウイルス感染症の流行による経済的な被害は甚大なものとなっています。顧問先の皆様にも様々な影響が出ていることと存じます。

全国的には従業員の方が新型コロナウイルスに感染したことで、社内感染を防止するために多くの従業員を長期出勤停止にせざる得なくなってしまうなど、最悪の場合、当事者以外の従業員が退職してしまうケース等、経営上の深刻なダメージとなる事例が発生しています。

現在、新型コロナウイルス感染症から従業員を経済的に守る手段として、特定の保険会社において傷害保険に**特定感染症特約を付帯して加入することにより**、新型コロナウイルス感染症による入院や通院について日額保険金を受け取ることが可能となっています。

(加入人数のみの無記名方式かつ年齢・性別関係無く一律の保険料で24時間、全役員・従業員補償)ご存知の通り、新型コロナウイルス感染症による治療(入院・通院)費用は公費で賄われるため、当事者の金銭的な負担はありません。しかしながら従業員への福利厚生制度として新型コロナウイルス感染症による入院・通院等に対する見舞金を備えて、貴重な人材の流出を予防する企業が増えています。

詳細情報が必要な方はご連絡をお願い致します。

七十二候の暦(こよみ)

7月17日~7月22日頃



鷹乃学習(たかすなわちがくしゅう)

す)タカの語源は「猛々しい」の「タケ」が「タカ」に転じたもの、といわれます。気難しくて、繊細な野生の鳥。「飛ぶ」イコール「獲物を捕る」つまり、生きるためのわざを習うのですね。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:<http://brainstar.jp>

重要改正済

付加金の請求期間の延長(令和2年4月1日～)

令和2年4月1日施行の労働基準法の改正により、賃金請求権の消滅時効期が延長されましたが、これにあわせて「付加金の請求期間の延長」も行われています。

令和2年4月1日以降に、割増賃金の未払いなどの違反があった場合、労働者が裁判所に対して付加金を請求できる期間を、5年に延長しつつ当分の間は、その期間を「3年」とすることとされました。

確認 付加金制度(労基法114条)

裁判所は、次の①～③の規定に違反した使用者または次の④の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| ①解雇予告手当(労基法20条1項) | ②休業手当(労基法26条) |
| ③割増賃金(労基法37条) | ④年次有給休暇中の賃金(労基法39条9項) |

延長前 違反があった時から「2年以内」にしなければならない。

延長後 違反があった時から「5年以内(当分の間は、3年以内)」にしなければならない。

★付加金の支払いを命じられるのは、一般的には、違反内容が悪質な場合とされていますが、その支払を命じられた場合は、2倍に相当する額(未払金の額+付加金の額)の支払いが必要となります。特に、上記の③割増賃金・④年次有給休暇中の賃金には、未払いが生じることのないように注意しておきたいところです。

年金制度改正法が成立しました!

年金制度改正法(年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律)が5月29日、第201回通常国会において成立しました。

この改正は、人手不足の進行や健康寿命の延伸、高齢者や女性の就業促進といった今後の社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ることを目的としています。主な改正内容を紹介いたします。



◆被用者保険の適用拡大(2022年10月～)

短時間労働者(週の労働時間が通常の労働者の3/4以上)を厚生年金保険、健康保険の被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件が段階的に引き下げられます。(現在は500人超→2022年10月100人超→2024年10月50人超)

◆在職中の年金受給の在り方の見直し(2022年4月施行)

- ① 在職中の老齢厚生年金受給者65歳以上の方については、在職中であっても年金額の改定を毎年定時に行うようになります。現状、老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、資格喪失時(退職時・70歳到達時)に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額を改定していますが、退職を待たずに早期に年金額に反映します。
- ② 60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円に引き上げます。

◆受給開始時期の選択肢の拡大(2022年4月施行)

現在、60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間拡大します。

◆確定拠出年金の加入可能要件の見直し等(2022年4月施行)

- ① 確定拠出年金(DC)の加入可能年齢の引上げ
 - ・企業型DC: 現行65歳未満→厚生年金被保険者(70歳未満)に改正
 - ・個人型DC(iDeCo): 現行、国民年金被保険者の資格を有し、かつ60歳未満→国民年金被保険者に改正
- ② 確定拠出年金(DC)の受給開始時期の選択肢の拡大
現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できますが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に合わせて、上限年齢を75歳に引き上げます。

◆その他の改正

国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え(2022年4月)、未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加(2021年4月)、短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ(2021年4月)などが予定されています。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響に関する厚労省調査から

◆非正規労働者 初めての集計

新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について、厚生労働省は全国の都道府県労働局および公共職業安定所（ハローワーク）を通じて事業所に対する任意の聞き取り等により把握した状況を取りまとめました。

5月25日からは、非正規労働者の解雇や雇止めの見込みを集計し始めました。初めて公表された5月29日分、1週間後の6月5日分の内容を紹介します。

◆5月29日の集計分

- ・雇用調整の可能性がある事業所数…全国 30,214 事業所
- ・解雇等見込み労働者数…全国 16,723 人
- ・解雇等見込み労働者数のうち非正規雇用労働者数…全国 2,366 人
- ・【業種別】雇用調整の可能性がある事業所数（上位3業種、単位：件）
1位…製造業（6,298）、2位…飲食業（4,760）、3位…小売業（3,028）
- ・【業種別】解雇等見込み労働者数（上位3業種、単位：人）
1位…宿泊業（3,702。うち非正規568）、2位…道路旅客運送業（2,287。うち非正規164）
3位…製造業（2,269。うち非正規320）
- ・【都道府県別】雇用調整の可能性がある事業所数（上位3業種、単位：件）
1位…北海道（2,446）、2位…東京（2,291）、3位…岩手（1,648）
- ・【都道府県別】解雇等見込み労働者数（上位3業種、単位：人）
1位…東京（2,495）、2位…大阪（1,789）、3位…北海道（1,025）



◆6月5日の集計分

- ・雇用調整の可能性がある事業所数：全国で 35,482 事業所（+5,268 事務所）
- ・解雇等見込み労働者数：全国 20,933 人（+4,210 人）
- ・解雇等見込み労働者数のうち非正規雇用労働者数：全国 4,943 人（+2,577 人）
- ・【業種別】雇用調整の可能性がある事業所数（上位3業種、単位：件）
1位…製造業（7,215）、2位…飲食業（5,475）、3位…小売業（3,596）
- ・【業種別】解雇等見込み労働者数（上位3業種、単位：人）
1位…宿泊業（4,348。うち非正規290）、2位…飲食業（3,484。うち非正規1,075）
3位…製造業（2,813。うち非正規221）
- ・【都道府県別】雇用調整の可能性がある事業所数（上位3業種、単位：件）
1位…東京（3,611）、2位…北海道（2,929）、3位…千葉（2,301）
- ・【都道府県別】解雇等見込み労働者数（上位3業種、単位：人）
1位…東京（3,164）、2位…大阪（2,998）、3位…北海道（1,149）



この1週間で、雇用調整予定の事業所は5,268件増え、解雇等の見込み数も4,210人増えています。そのうち非正規労働者は2,577人と、半数以上を占めており、失職しやすくなっている現状がうかがえます。

個人向け新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金の上限額引上げはどうか？

◆個人向け新型コロナ対応休業支援金とは？

雇用調整助成金が活用できない企業の労働者を対象に、休業実績に応じて賃金の8割を支給（上限月額33万円）するものです。企業に雇用されている人であれば、雇用保険の被保険者でなくても支給されます。

この支援金について、政府が企業の休業手当支払義務を肩代わりするものではないと、厚生労働省の審議会で示されています。また、田村憲久元厚生労働大臣は、支給に際して企業に休業手当を支給していないことがわかる書面を発行させること、また、受給した労働者を雇用する企業に対して休業手当不支給につき指導等を行う可能性があることを、出演した民放番組で発言しています（6月9日放送「報道1930」BS-TBS）。

◆雇用調整助成金の上限額引上げ

上限額の1万5,000円への引上げについて、厚生労働省の審議会では、すでに支給決定している部分についても、4月1日に遡って差額が支給されると、示されています。

また、これまでの上限額（8,330円）で労使協定が締結済みである場合、締結し直す必要はなく、変更して、休業手当率が引き上げられる人について引き上げたもので申請すれば、引き上げたもので支給決定されると、示されています。さらに、生産指標について、売上への影響が1年後や特例期間を超えたときなど遅れて出る業種について、直近の売上に影響する取引に関する指標で評価することも可能で、相談により対応可能な部分があると、示されています。

◆求められているのは「雇用維持」

コロナ問題で深刻な影響が生じていますが、企業が政府の支援措置を活用せずに労働者の解雇等を行い、有効性が争われた場合、無効となる可能性が高いといわれています。雇用維持が困難な状況で負担を抑える手段は、解雇に限られませんが、労使関係を悪化させてしまうと、その手段を講じるチャンスを失いかねません。