



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRANZB

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.131

8

2020

重要改正 8/1 施行

失業等給付の「被保険者期間」の算定方法が変わります

「雇用保険法等の一部を改正する法律(令和2年法律第14号)」により、失業等給付の受給資格を得るために必要な「被保険者期間」の算定方法が改正されました(令和2年8月1日施行)。そのポイントを確認しておきましょう。

改正前

離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月を1か月と計算。

しかし、週の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、雇用見込み期間が31日以上であるという雇用保険被保険者となる要件を満たしながらも、賃金支払の基礎となった日数が11日に満たないことにより、被保険者期間に算入されない期間があるため、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定するよう見直しをします。

改正後

離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月、**または、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月**を1か月として計算。

★今回の改正を踏まえ、離職日が令和2年8月1日以降の方の「離職証明書」の記載方法も変更されます。不明な点があれば、気軽にお尋ねください。

重要改正 9/1 施行

複数就業者への保険給付が変わります 労災保険法の改正

複数就業者への労災保険の保険給付が変わります。ポイントは、次の2点です。

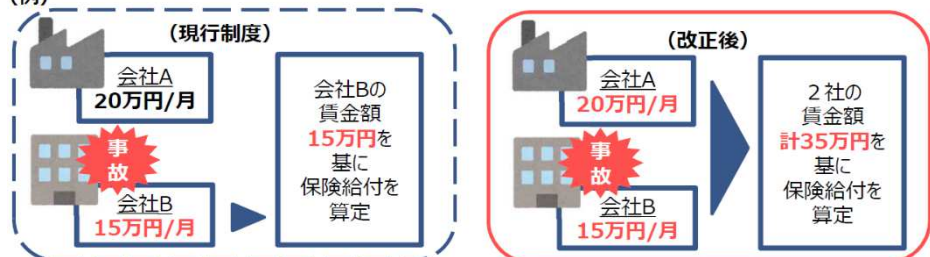
1. 賃金額を合算して保険給付額等を決定することに!

現行: 災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

改正後: すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

(補足) 対象となる給付は、休業(補償)給付、遺族(補償)給付や障害(補償)給付など

<イメージ図(厚労省資料)> (例)



2. 負荷(労働時間やストレス等)を総合的に評価することに!

現行: それぞれの勤務先ごとに負荷(労働時間やストレス等)を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

改正後: それぞれの勤務先ごとに負荷(労働時間やストレス等)を個別に評価して労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷(労働時間やストレス等)を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

(続きは最後のページへ)

新型コロナウイルス感染症による社会保険の 標準報酬月額の特例改定

◆標準報酬月額の特例改定

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により休業した方で、休業により報酬が著しく下がった方について、一定の条件に該当する場合は、事業主からの届出により、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、通常の随時改定（4か月目に改定）によらず、特例により翌月から改定可能となりました。

◆対象となる方

以下の3つの要件すべてに該当している方が対象となります。

- ① 事業主が新型コロナウイルス感染症の影響により休業（時間単位を含む）させたことにより、急減月（令和2年4月から7月までの間の1か月であって、休業により報酬が著しく低下した月として事業主が届け出た月）が生じた方
- ② 急減月に支払われた報酬の総額（1か月分）に該当する標準報酬月額が、既に設定されている標準報酬月額に比べて、2等級以上下がった方
※固定的賃金（基本給、日給等単価等）の変動がない場合も対象となります。
- ③ 特例による改定を行うことについて、本人が書面により同意している方
※被保険者本人の十分な理解に基づく事前の同意が必要です（改定後の標準報酬月額に基づき、傷病手当金、出産手当金および年金の額が算出されることへの同意を含む）。
※本特例措置は、同一の被保険者について複数回申請を行うことはできません。

◆対象となる保険料

令和2年4月から7月までの間に休業により報酬等が急減した場合に、その翌月の令和2年5月から8月分保険料が対象となります。

※令和3年1月末日までに届出があったものが対象となります。それまでの間は遡及して申請が可能です。給与事務の複雑化や年末調整等への影響を最小限とするため、改定をしようとする場合はできるだけ早めの手続きが求められます。

◆注意事項

- ・通常の月額変更届・算定基礎届と提出先が異なります。
⇒管轄の年金事務所へ郵送、もしくは窓口へ提出します。
- ・通常の月額変更届・算定基礎届と様式が異なります。
⇒届書および申立書は、日本年金機構ホームページからダウンロードできます。
- ・この特例改定の届出は、電子証明書を利用したe-Govからの電子申請やG Biz IDを利用した電子申請、電子媒体による申請には現時点では対応していません。

テレワークで長時間労働へ連合調査より

◆調査で明らかになったテレワーク実態

日本労働組合総連合会（以下、連合）は、テレワークで働く人の意識や実態を把握するため、「テレワークに関する調査」を公表しました。調査では、「通常の勤務よりも長時間労働になることがあった」と半数超（51.5%）が回答しました。テレワークでは、仕事と仕事以外の切分けが難しく、長時間労働になりやすいという問題が以前から指摘されています。これらを実感した労働者が多かったことがわかります。それでも、テレワークの継続を「希望する」と回答した人は81.8%となり、多くの人がメリットを感じたことがわかります。しかし、この調査で気になるのが、労働時間管理についてです。時間外・休日労働をしたにもかかわらず申告していない回答者が6割超（65.1%）、また時間外・休日労働をしたにもかかわらず勤務先に認められないという回答者が半数超（56.4%）いました。

◆テレワークでも労働時間管理は必要

テレワークであろうと労基法は適用されます。みなし労働時間制が適用される労働者や労基法第41条に規定する労働者を除き、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づいて、適切に労働時間管理を行わなければなりません。実労働時間やみなされた労働時間が法定労働時間を超える場合や法定休日に労働を行わせる場合は、36協定の締結、届出及び割増賃金の支払いが必要です。また、現実に深夜に労働した場合は、深夜労働に係る割増賃金の支払いが必要です。これらを放置すれば、労務トラブルに発展しかねません。

◆実態にあった適切な労働時間管理を

時間外労働等について労働者からの事前申告がなかったり、申告に対して許可を与えなかった場合でも、業務量が過大であったり、明示、黙示の指揮命令があったと解しうる場合には、労働時間に該当します。テレワークを行う労働者は、業務に従事した時間を日報等において記録し、使用者はそれをもって当該労働者に係る労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて労働時間や業務内容等について見直すことが望ましいとされています。自社の実態にあった管理、制度の選択ができるよう、適宜見直していきましょう。

【日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」】

<https://www.ituc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200630.pdf#3253>

【厚生労働省「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf>

職場のトラブル相談

「いじめ・嫌がらせ」がトップ

◆個別労働紛争解決制度とは

個別労働紛争解決制度は、職場の労使トラブルの当事者が利用できる、3つのトラブル解決方法（労働相談、助言・指導、あっせん）のことです。労働相談は全国にある総合労働相談コーナー（労働局・労働基準監督署に設置）で受け付けており、助言・指導は労働局長によるもの、あっせんは紛争調整委員会によるものとなります。主に労働者側からの利用になりますが、使用者側からの利用も可能で、費用は無料です。

個別労働紛争解決制度によると、訴訟による方法よりもトラブル解決までの期間が短いという傾向があり、これは労使双方にとってメリットです。また、訴訟によるよりも解決のための費用が安く収まるのは、会社にとってメリットです。トラブルは、大事（おおごと）になる前に対処するのが大事（だいじ）です。

◆令和元年度の状況

厚生労働省のまとめた令和元年度の状況では、「労働相談」（総合労働相談）件数は、12年連続で100万件を超えて、高止まりしています。このうち、労働条件その他の労働関係に関する事項のトラブル相談（労働基準法違反の疑いがある内容以外の民事上の個別労働紛争相談）は約28万件となっています。

そして近年、「民事上の個別労働紛争相談」、「助言・指導」、「あっせん」のいずれについても、「いじめ・嫌がらせ」に関する内容が、過去6年以上、相談件数のトップとなっていることが特徴となっています。

◆パワハラ防止法の施行

こうした情勢を背景に、職場のパワハラが問題となっており、今年6月にはパワハラ防止法（労働施策総合推進法）が施行され、企業にはパワハラを防止するための措置（就業規則や服務規律への企業の方針の明確化、相談窓口の設置、研修の実施、当事者のプライバシー保護等）が義務付けられました。中小企業については、2022年3月31日までの努力義務期間を設けたうえで、2022年4月1日から適用されます。

「あの会社でパワハラを受けた」といったことが、口コミやSNS等で広まってしまうと（その真偽はさておき）、企業にとっては人材採用や経営の面で悪影響があります。労使トラブルの芽は小さいうちに解決するようにしたいですね。

【厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000643973.pdf>

公益通報者保護法が改正されました！

公益通報者保護法の一部を改正する法律案が6月8日に成立、同月12日に公布されました（令和2年法律第5号）。

以下、公益通報者保護制度の概要と改正内容について紹介します。

◆公益通報者保護制度とは？

公益通報者保護制度とは、国民生活の安心や安全を脅かすことになる事業者の法令違反の発生と被害の防止を図るため、公益のために事業者の法令違反行為を通報した事業者内部の労働者に対する解雇等の不利益な取扱いを禁止する制度です。

◆改正1：事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすくする

事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすくするため、①事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等（窓口の設定、調査、是正措置等）が義務付けられます（従業員数300人以下の中小事業者は努力義務）。

また、①の実効性を確保するために、②行政措置（助言・指導、勧告および勧告に従わない場合の公表）が行われます。

さらに、③内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘が義務付けられ、違反した場合には刑事罰が科されます。

◆改正2：行政機関等への通報を行いやすくする

行政機関等への通報を行いやすくするため、①権限を有する行政機関への通報の条件（現行は「信じるに足りる相当の理由がある場合の通報」）に「氏名等を記載した書面を提出する場合の通報」が追加されました。

また、②報道機関等への通報の条件（現行は「生命・身体に対する危害」）に、「財産に対する損害（回復困難または重大なもの）」が追加され、また、「通報者を特定させる情報が洩れる可能性が高い場合」も追加されました。

さらに、③権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等についても規定されました。

◆改正3：通報者がより保護されやすくする

内部通報・外部通報の実行化を図るため、①労働者だけでなく、退職者（退職後1年以内）や役員も保護対象とし、②保護される通報について、現行は刑事罰の対象となる通報だけであるところ、行政罰の対象となる通報も保護されることとなります。また、③保護の内容について、通報に伴う損害賠償責任の免除を追加しました。

施行は、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日となります。

(最初のページの続きです)

⑨ これらの改正後の規定は、施行日（令和2年9月1日）以後に発生した負傷、疾病、障害又は死亡に対する労災保険の保険給付について適用されます。

★令和2年9月1日以降に、複数の会社で勤務している社員が、業務災害や通勤災害により労災保険の保険給付を受けることになった場合、すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎として給付額を決定するなど、すべての勤務先の情報を加味して給付が行われることとなります。どのような書類や手続が必要となるのかは、まだ明確になっていませんが、今後は、社員の副業・兼業に関する情報を把握することが重要になっていきそうです。

重要な方針の公表

契約に当たり押印をしなくても契約の効力に影響は生じない

民間における押印慣行は、テレワークの推進の障害の一つとされていますが、その見直しに向けた自律的な取組が進むよう、内閣府、法務省及び経済産業省がQ&Aを作成し、公表しました。そのポイントを確認しておきましょう。

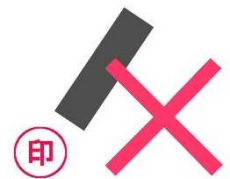
●冒頭の間が話題に！（問1）

問 契約書に押印をしなくても、法律違反にならないか。

答・私法上、契約は当事者の意思の合致により、成立するものであり、書面の作成及び

その書面への押印は、特段の定めがある場合を除き、必要な要件とはされていない。

・特段の定めがある場合を除き、契約に当たり、押印をしなくても、契約の効力に影響は生じない。



●また、他のQ&Aから要点を拾うと、次のようなことが書かれています。

テレワーク推進の観点からは、必ずしも本人による押印を得ることにこだわらず、不要な押印を省略したり、「重要な文書だからハンコが必要」と考える場合であっても、押印以外の手段で代替したりすることが有意義であると考えられる。

●最後に、次のような間が紹介されています。（問6）

問 文書の成立の真正を証明する手段を確保するためにどのようなものが考えられるか。

答・次のような様々な立証手段を確保しておき、それを利用することが考えられる。

①継続的な取引関係がある場合→取引先とのメールのメールアドレス・本文及び日時等、送受信記録の保存

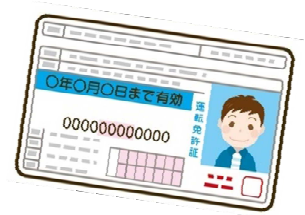
②新規に取引関係に入る場合

→契約締結前段階での本人確認情報（氏名・住所等及びその根拠資料としての運転免許証など）の記録・保存

→本人確認情報の入手過程（郵送受付やメールでのPDF送付）の記録・保存

→文書や契約の成立過程（メールやSNS上のやり取り）の保存

③電子署名や電子認証サービス活用（利用時のログインID・日時や認証結果などを記録・保存できるサービス含む）



★行政手続ではハンコが必要となることがまだまだ多いですが、民間同士の契約においては必須ではないということが明確にされており、脱ハンコに動く企業が増えてくと予想されます。政府は行政手続における脱ハンコの議論も進めていますので、動きがあればお伝えします。

お仕事 カレンダー 8月



8/11

● 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

● 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

● 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（今年度に限り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（今年度に限り8月末まで延長）

◆あしがき◆

雇用調整助成金の特例の提出期限が今月末。

コロナ再燃もお盆も学校の夏休み短縮もありますが負けずに頑張ろうと思います。

いつもと違うお盆になりそうな今年、そんな中でも楽しく過ごせますように。