

社会保険労務士法人

OCHI OFFICE 事務所便り

2020年1月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 実務に役立つQ&A
- 身近な労働法の解説
—職安法改正に伴う求人不受理—
- 今月の実務チェックポイント

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、定年延長・継続雇用のほか、再就職・個人起業支援などさまざまな形で70歳までの雇用・就業機会を確保するため、次期通常国会に高年法改正案を上程するとしています。

法整備と並行し、令和2年度には、円滑な就職促進をねらいとして、東京・大阪など数カ所にキャリアサポートセンター（仮称）を新設し、全国的なサービスを開始する意向です。

労働者・企業の双方に対してコンサルティングを実施しますが、特に企業に対する支援では、40歳以上の中高年向けセルフ・キャリアドック（年齢、就業年数、役職の節目に定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定）の導入等を後押しします。

一方、65歳超高齢者の雇用拡大に向けては、ポリテクセンター（生産性向上人材育成支援センター）等を活用し、企業の実情に応じたオーダーメイド型在職者訓練等を実施する方針です。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHI OFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

パワハラ防止へ指針案 来年6月施行に向け

改正労働施策総合推進法により、事業主にパワハラ防止の措置義務が課されますが、施行予定日が令和2年6月1日に決まりました。中小事業主は、令和4年3月31日まで努力義務という扱いです。

改正法の施行に向け、厚生労働省は「事業主が講ずべき措置等に関する指針案」を作成しました。

指針案では、パワハラを①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの——の3要素を満たすケースとしています。

就業環境が害されるとは、「平均的な労働者の感じ方」を基準とします。具体的な例として「他者の面前での威圧的な叱責」「能力を否定し罵倒するような電子メールの送信」等を示す一方で、「懲戒処分を受けた労働者に個室研修を受講させる」等は該当しないとしています。

併せて、取引先の労働者や顧客などからの著しい迷惑行為についても、雇用管理上の取組を求めています。



◆実務に役立つQ & A

1日の休みでも申請可能か 雇用保険の介護休業給付

Q

親の介護で年休を消化していた従業員から、介護休業を取りたいという話がありました。休業は長引かないということですが、無給の休業日が1日でもあれば介護休業給付の対象になると考えていいのでしょうか。

A

介護休業給付金は、「支給単位期間」ごとに支給されます。休業をした日から1カ月ごとに区切った期間です。

支給単位期間は、就業していると認められる日（全日休業日以外の日）が10日以下であることが条件です。支給単位期間の日数が30日であれば、全日休業日が20日必要になります。

休業終了日を含む支給単位期間については、就業していると認められる日数が10日以下であるとともに、さらに全日休業日が1日以上あることが条件です。

短期（30日未満）の休業をした場合、その期間全体が「休業終了日を含む支給単位」に該当するため、後者の条件に基づき判断することになります。



◆ 身近な労働法の解説

一 職安法改正に伴う求人不受理

ハローワークは、原則としてすべての求人を受ける義務がありますが、法改正により一定の労働関係法令違反のあった求人者等の求人を受理しないことができるようになります。

1. 改正の概要

ハローワークは、求人内容が違法な場合等を除いて、すべての求人を受ける義務があります（職安法 5 条の 5）。この規定が改正され 2020 年 3 月 30 日に施行されます。

これまで、学卒者向けの求人については、一定の労働関係法令違反の求人者による求人について、受理しないことができるとされています（若者雇用促進法）。

今回の改正では、一般の求人についても、一定の労働関係法令違反の求人者や暴力団員等による求人を受理しないことができるようになります。また、職業紹介事業者等においても、ハローワークと同様に、受理しないことができるとされます。

2. 不受理の対象とする違反の程度

(1) 労働基準法および最低賃金法のうち、賃金や労働時間等に関する規定

- ① 過去 1 年間に 2 回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
- ② 対象条項違反により送検され、公表された場合
- ③ その他、労働者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合
（社会的影響が大きいケースとして公表された場合等）

(2) 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児介護休業法に関する規定

- ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

3. 不受理の対象とする期間

上記 (1) ①、③の場合 上記 (2) ①の場合	法違反が是正されるまでの期間 + 是正後 6 カ月経過
上記 (1) ②の場合	送検後 1 年間※ ※その時点で是正後 6 カ月を経過していないときは、是正後 6 カ月時点まで延長

4. 対象条項（一部を掲載）

労基法	労働条件の明示（15 条）、賃金（24 条・37 条）、労働時間（32 条・36 条）、休憩・休日・有給休暇（34 条・35 条・39 条）など
最賃法	最低賃金の効力（4 条）
職安法	労働条件等の明示（5 条の 3）など
均等法	差別禁止（5 条・6 条・7 条）、不利益取扱禁止（9 条）、セクハラ防止（11 条）など
育介法	休業・休暇申出における事業主の義務（6 条・12 条）、不利益取扱禁止（10 条・16 条）、所定外労働・時間外労働の制限・深夜業の制限（16 条の 8・17 条・19 条）など

中小企業においては、いよいよ働き方改革が本格化します。労働関係法令違反は求人や採用、定着、退職後のトラブル等に影響しますので、適切な労務管理が求められます。

◆ 今月の実務チェックポイント ー 出産したとき ー

今回は出産したときの給付について説明します。

○健康保険からの給付

・ 出産手当金

任意継続被保険者を除く被保険者本人が出産のため、仕事を休み給料が出ないとき、出産手当金が受けられます。

「出産手当金支給申請書」に給料支払いの有無と休んでいることの事業主の証明、医師等の証明を受けて提出します。

出産予定日以前 42 日（多胎妊娠は 98 日）から出産日後 56 日までの期間について、1 日につき（支給開始日以前の継続した 12 カ月間の標準報酬月額の前平均額）÷30 日の 3 分の 2 が受給できます。出産手当金の額より少ない給料を受けた場合は、差額が支給されます。

※出産予定日より実際の出産日が遅れた場合は、出産日当日までが産前休業になります。

産前休業			産後休業	
出産日以前 42 日間	出産 予定日	遅れた日数 (+a)	出産日	出産日後 56 日間

※出産手当金については、被保険者本人が出産した時の給付のため、対象となるのは女性の被保険者です。

・ 出産育児一時金

被保険者が出産したときは、1 児につき 420,000 円が支給されます（在胎週数が 22 週に達していない等、産科医療補償制度加算対象の出産でない場合は 404,000 円）。

また、医療機関等に健康保険被保険者証を提示し、直接支払制度の利用について契約し、医療機関等が協会けんぽ、健康保険組合等に「出産育児一時金等支給申請書（受取代理用）」を提出することにより医療機関等が受け取る方法と、直接支払制度を利用せず、医師等の証明を受けた「出産育児一時金（家族出産育児一時金）支給申請書」を提出し、被保険者自身が受け取るかは選択できることになっています。

※実際の出産費用が 420,000 円未満の場合は、その差額が被保険者等に支給されます。

※出産育児一時金については、家族の出産でも支給される為、男性の被保険者も申請可能ですが、夫または妻のどちらか一方の申請になります。

○雇用保険からの給付

・ 育児休業給付金

産後 57 日目から育児休業が開始し、子の 1 歳の誕生日の前日で終了します。保育所に入所できない等の理由で 1 歳から 1 歳 6 カ月（または 1 歳 6 カ月から 2 歳）までの延長が可能です。

1 歳 2 カ月まで支給対象となる場合（パパ・ママ育休プラス）もあります。

また、男性が育児休業を取得する場合は、出産日から育児休業の取得が可能です。

育児休業期間内に仕事を休んでいて、休業開始時の賃金と比べて 80%未満に低下したとき、一定の要件を満たしている場合に支給されます。

・ 手続きの流れ

一般的には受給資格確認と同時に初回の申請手続きをします。

「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（育児）」と「育児休業給受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書」を、育児休業開始日から 4 カ月を経過する日の属する月の末日までに、事業所の所在地管轄のハローワークに提出します。

母子健康手帳や賃金台帳、出勤簿、労働者名簿、雇用契約書等の添付が必要な場合があります。

2 回目以降の申請は原則として 2 カ月毎にまとめて申請します。