

# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

## 事務所便り 2020年8月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 助成金情報

### ◆最新・行政の動き

厚生労働省は、派遣法全般の見直し作業を進めています。議論の焦点の一つは、「労働契約申込みみなし制」です。

同制度は、違法な派遣を受け入れた会社（派遣先）が、その派遣労働者に対して「自動的に」直接雇用の申込みをしたと「みなす」仕組みです。本人が同意を表明すれば、会社は直用社員として雇い入れる義務を負います。

「無許可派遣」「偽装請負」等の違法行為が対象で、過去3年間で458件の行政指導が行われました。そのうち、22件が直接雇用に至っています。

労働政策審議会では、「グループ企業内派遣の8割規制」「派遣労働者の特定目的行為」「離職後1年以内の派遣受入れ」等もみなしの対象とする方向で検討が進められています。

### 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 1-28-3

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



## ◆ ニュース

### 新型コロナで「休業支援金」創設 雇調金の拡充措置も延長

令和2年度第2次補正予算が通常国会で成立し、厚生労働省では、雇用・生活支援等に総額5兆円を追加投入します。

雇用保険の臨時特例法により創設する「新型コロナ対応休業支援金」は、感染防止により休業させられ、休業手当を受けられなかった労働者を対象とします。

給付額は休業前賃金の80%相当で、月額33万円を上限とします。中小企業の勤務者が直接申請する形で（事業主を通じて申請も可）、被保険者以外も利用可能です。

併せて、求職活動の長期化が懸念されるため、基本手当の所定給付日数を60日（一部30日）延長する措置を講じます。

雇用調整助成金についても、9月末までの緊急対応期間中は、日額上限を原則の8330円から1万5000円に引き上げます。解雇などを行わない中小企業に対する助成率も、一律10分の10に拡充するとしています。

### 発症前でも安全配慮違反 月30～50時間残業で

保険営業社員が長期の過重労働は違法と訴えた裁判で、東京地方裁判所は、安全配慮義務違反に当たるとして慰謝料の支払いを命じる判決を下しました。

育成部長に昇格した後、支社で10人以上の育成社員の指導に当たっていましたが、1年以上にわたり、月平均30～50時間等の時間外労働が発生していました。

厚労省の過労死認定基準（平13・12・12基発1063号）では、月平均80時間超を重要な指標としていますが、45時間を超えると「業務と発症との関連性が徐々に強まる」としています。

うつ病等の具体的な疾患は発症していませんでしたが、裁判所は「心身の不調を来す可能性があるような労働に1年以上従事させた」と評価しました。

そのうえで、営業社員が上司に時間外労働の改善を求めた以降も対策を講じていなかったことから、会社側の安全配慮義務違反を認定しました。労基署から賃金不払い残業に関する是正勧告を受けていた点も、違法性を裏付けると指摘しています。

### 4割が100%賃金補償 JAM傘下の労組調査

機械・金属系を中心とする中小主体の産別労組・JAMは、新型コロナウイルスへの対応に関する調査結果を公表しました。

回答のあった978単組のうち、回答（複数回答）の上位三者は「在宅勤務・テレワーク」（484単組）、「時短・時差勤務」（313単組）、「一時帰休」（301単組）の順でした。

雇用調整助成金の支給条件の改善が図られるなか、一時帰休時の賃金補償割合をみると、100%が42.0%でもっとも多く、以下、80%台が21.0%、90%台が17.4%となり、80%以上を補償する単組が全体の8割を超えています。

## 年金改正法が成立 社保適用拡大は令和4年から

国会に上程されていた年金改正法案は、5月29日に可決成立し、6月5日に公布されました。

社会保険（健保・厚年）の適用拡大は、中小企業の保険料負担を増加させません。政府は、国会審議で「一時的な景気変動に捉われない長期的視点に立った改正であり、新型コロナを要因とする修正は行わない」という姿勢をとりました。

適用拡大は、規模100人超が令和4年10月から、同50人超が令和6年10月からというスケジュールです。規模は、基本的に企業単位（事業主が同一の適用事業所）で、厚年の被保険者となる人数（4分の3未満で被保険者となる人を除く）により判断します。

公的年金関連以外では、確定拠出年金（企業型およびiDeCo）の加入可能年齢引上げ（令和4年4月）や、中小企業向け簡易型D Cの対象拡大（公布から6カ月以内）等の改正も実施されます。



## ◆ 監督指導動向

### 36 協定は電子申請で 16 経済団体へ要請 静岡労働局

静岡労働局は、経済団体等に対し、労基署への書類提出はできる限り「電子申請」で行うよう求めました。協力依頼先は、同県の労働基準協会連合会、経営者協会、商工会議所連合会などの16団体です。

政府は行政手続きの電子化を推進していますが、新型コロナウイルスの蔓延を受け、「3密」を避け、感染防止を図るため、今回の呼びかけを行ったものです。

インターネットにより届出や申請が可能な手続きとしては、労基関連の時間外・休日労働（36）協定、就業規則の作成・変更届、1年単位の変形労働時間制に関する協定届、最低賃金関係の減額特例許可の申請等が挙げられます。

## ◆ 送検

### 解雇理由証明を発行せず 退職者と感情的対立 松阪労基署

三重・松阪労基署は、解雇理由証明書の交付を拒絶したとして、土木工事会社と同社代表取締役を津地検松阪支部に書類送検しました。

労基法22条2項では、解雇に関するトラブル解決のため、使用者が解雇予告を行い、労働者から請求があった場合、証明書を遅滞なく交付する義務を課しています。

元従業員から郵送により解雇理由証明の請求がありましたが、同社は現在に至るまで放置したままとなっています。なお、雇用保険の離職票については既に手続きを済ませています。

同社は1カ月前に解雇予告したと主張しますが、元労働者は離職票の手交と同時だったと証言しています。労基署は、使用者が証明書交付を拒む背景として、両者の感情的な対立があったとみています。

## ◆ 助成金情報

### 労働移動支援助成金（再就職支援コース）

事業規模の縮小に伴って離職を余儀なくされる労働者の、早期再就職を目的とした助成金です。人員削減の対象となる労働者のために、民間の職業紹介事業者に再就職支援を委託したり、求職活動のための休暇を与えたり、訓練を実施し、再就職を実現させた事業主に対して支給されます。

**【対象となる再就職支援措置とは】**：次の1から3のうちいずれかまたは全ての措置

#### 1. 再就職支援

職業紹介事業者と委託契約をして再就職支援を実施させ、離職後6カ月以内（45歳以上の者は9カ月以内）に対象労働者の再就職が実現した場合、委託費用の一部が助成されます。なお、特例区分とされる内容の委託契約をし、その内容に沿った再就職が実現した場合は助成率が高くなります。また訓練・グループワークの上乗せがあります。

#### 2. 休暇付与支援

離職が決定している労働者に対して、求職活動のための休暇を与え、休暇の日に通常の賃金額以上の額を支払い、再就職が実現した場合、助成されます。

#### 3. 職業訓練実施支援

離職が決定している労働者に対して、教育訓練施設等に委託して訓練を実施し、再就職が実現した場合、委託費用の一部が助成されます。

◎事業主が、上記の支援内容が記載され、ハローワーク所長の認定を受けた「再就職援助計画」または労働局に提出した「求職活動支援基本計画書」に基づいて、当該労働者の再就職援助のための措置を講ずることが必要です。

#### 【支給額】

支給対象者一人あたり下表の額を支給（1年度1事業所500人分が上限）  
再就職支援（①～③の合計額は、委託総額または60万円のいずれか低い方が上限）

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
① 通常	(委託総額 - ②訓練実施に係る委託費用 - ③グループワーク加算額) × 1/2 (45歳以上2/3)	(委託総額 - ②訓練実施に係る委託費用 - ③グループワーク加算額) × 1/4 (45歳以上1/3)
特例区分	(委託総額 - ②訓練実施に係る委託費用 - ③グループワーク加算額) × 2/3 (45歳以上4/5)	(委託総額 - ②訓練実施に係る委託費用 - ③グループワーク加算額) × 1/3 (45歳以上2/5)
② 訓練加算	訓練実施に係る委託費用 × 2/3 (上限30万円)	
③ グループワーク加算	3回以上実施で1万円	

※紙面の都合上紹介できなかった休暇付与支援・職業訓練実施支援の額や詳細な要件および申請方法等は厚生労働省HP等をご参照ください。