

関島社会保険労務士事務所便り

2020 年
7月号

関島社会保険労務士事務所
(ひがし東京中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 2
電話：03-3609-7668
HP: <http://www.srseki.info>



休業手当を受けることができない労働者への給付金 新型コロナ休業 従前賃金の8割支給

◆雇用調整助成金上限額 1日 15,000 円に

新型コロナウイルスの影響により休業を実施した事業主に支給される雇用調整助成金の上限額は労働者1人1日につき 8,330 円でした。

今回、この上限額が 15,000 円に引き上げられました。この引上げは、4月1日以降の請求に遡及適用になり、追加で支払いが行われ、この特例措置は、9月30日まで措置されます。

また、休業手当の助成率は、解雇等がない中小企業の場合 100%支給となり、休業手当全額が支給されるようになっています。

◆労働者への新たな給付制度

(1) 新型コロナにより事業主が休業させ、休業期間中に休業手当を受けることができなかった労働者に対し、「休業支援金」が支給されます。労働者の申し込みは、すべて郵送受付です。申請書は、厚労省のホームページからダウンロードします。

この休業支援金は、休業前賃金の80%

(月額上限 33 万円)を休業実績に応じて支給されます。

(2) 雇用保険の被保険者でない労働者についても前(1)に準じて給付金を請求することができます。

(3) 会社は、労働者から、「休業支援金」の受給資格等の証明が求められた場合、これを拒否することができません。また、請求手続きを代行することもできます。

(4) 企業から月3万円以下を「見舞金」などの名目で得ていても休業手当とはみなさず、原則、給付金の対象となります。

原則は、会社として労働者に休業手当を支払い、雇用調整助成金等を申請することになっています。

◆基本手当（失業手当）の給付日数延長

新型コロナ等の影響により、求職活動の長期化に対応し、雇用保険の基本手当（いわゆる失業手当）の受給者について、給付日数が、60日（一部30日）延長されました。

知って得する障害年金⑦

障害の程度 3級の障害厚生年金

障害年金3級は、厚生年金にある制度です。国民年金にはありません。厚生年金の被保険者である間に初診日があり、障害の認定日に障害の状態が、下表に該当すると、3級の障害厚生年金が受給できます。

この年金の主な特徴は

- ① 報酬比例部分で計算されます。平均標準報酬(月)額に加入月数と一定率で計算されます。
 平均標準報酬月額(平成15年3月以前)×7.125/1000×月数(平成15年3月以前)
 平均標準報酬額(平成15年4月以降)×5.481/1000×月数(平成15年4月以降)
- ② 加入月数は、最低でも300月あるとみなして計算され、最低保障額は、58万円ほどです。
- ③ 配偶者加給はつきません。
- ④ 3級の障害の状態は、「労働が著しい制限を受ける程度」であって、軽労働、軽作業が可能な状態です。働きながら受給できます。
- ⑤ 所得制限はありません。しかし、就労することで日常生活能力が向上したと判断される可能性はあります。障害の状態が診断書等で軽くなったと判断された場合、支給停止になります。
- ⑥ 障害年金は受給資格があると判定された後でも、多くの場合(手や足の切断やペースメーカーなどの永久的に状況が変わらないものは除いて)は誕生日月の前月になると、診断書が送られてきて、更新があります。特に精神疾患などの場合は更新期間が短く、1年更新の場合がほとんどです。

障害の程度	障害の状態
3 級	1 両眼の視力が0.1以下に減じたもの
	2 両耳の聴力が、40センチメートル以上では通常の話声を解することができない程度に減じたもの
	3 そしゃく又は言語の機能に相当程度の障害を残すもの
	4 脊柱の機能に著しい障害を残すもの
	5 一上肢の3大関節のうち、2関節の用を廃したもの
	6 一下肢の3大関節のうち、2関節の用を廃したもの
	7 長管状骨に偽関節を残し、運動機能に著しい障害を残すもの
	8 一上肢のおや指及びひとさし指を失ったもの又はおや指若しくはひとさし指を併せ一上肢の3指以上を失ったもの
	9 おや指及びひとさし指を併せ一上肢の4指の用を廃したもの
	10 一下肢をリスフラン関節以上で失ったもの
	11 両下肢の10趾の用を廃したもの
	12 前各号に掲げるもののほか、身体の機能に、労働が著しい制限を受けるか、又は労働に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を残すもの
	13 精神又は神経系統に、労働が著しい制限を受けるか、又は労働に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を残すもの
	14 傷病が治らないで、身体の機能又は精神若しくは神経系統に、労働が制限を受けるか、又は労働に制限を加えることを必要とする程度の障害を有するものであって、厚生労働大臣が定めるもの

パワハラ防止のポイント

本年6月1日よりパワハラ防止措置義務化を定めた「労働施策総合推進法」が施行されました。パワハラ防止のポイントを見てみました。

1 職場の優越的關係を背景とした言動

職場におけるパワハラは、個人の尊厳を傷つけ、能力の発揮を妨げるばかりか、職場秩序や業務遂行を阻害し、会社の社会的評価にも影響を与える行為です。

特に、パワハラは、いったん発生すると、被害者、行為者ともに退職に至るといった取り返しのつかない損失を被ることが多く、未然の防止策が重要になっています。

こうしたことから、法律(労働施策総合推進法)においても労働者からの相談に適切に対応する体制の整備や、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けています。また、労働者が相談したこと、相談対応に協力して事実を述べたことを理由とした不利益扱いを禁止しています。

2 防止すべき職場のパワハラ内容

① 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること

類型	考えられる例	違法性が裁判等で認められた例
① 身体的な攻撃	上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする	【直接的身体的な攻撃】 ○殴打、足蹴りをする
② 精神的な攻撃	上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする	【人格を否定する発言】 ○休暇中に出勤を命令し、それを拒んだことに対して、辞職を強いるような発言をする 【誹謗中傷・風説の流布】 ○他の従業員の面前で横領行為の犯人扱いする
③ 人間関係からの切り離し	自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする	【懲罰的な隔離・孤立化】 ○産休をとったこと等を理由として仕事を外し、4年半別室に隔離し、さらに7年近く自宅研修させる ○社長の意に沿わない従業員に対して、退職に追い込むために配転命令を発令し、他の従業員を扇動して退職勧奨する
④ 過大な要求	上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる	【過大な業務・ノルマの強制】 ○1年以上にわたり、他の従業員より高いノルマを課し、達成できないことに対して人前で叱責 【業務上の必要が無い命令】 ○運転手に対して、接触事故を理由に1ヶ月間の炎天下での除草作業を含む下車勤務命令を出す ○販売目標未達成の罰として、研修会でコスチュームの着用を強要
⑤ 過小な要求	上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる	【恣意的な降格・配置転換】 ○管理職(課長)を退職させるため、受付窓口業務に配置転換 ○内部通報した社員を新入職員と同じ職務に配置転換
⑥ 個の侵害	思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする	【思想・信条の侵害】 ○特定の政党の党員であることを理由とし、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、ロッカー等無断で開けて私物の写真撮影をしたりする 【年次有給休暇、育児休業など権利取得の妨害】 ○リフレッシュ休暇取得後間もない時期に年次有給休暇取得の申請をしたことに対して、「そんなに休むと、上は必要ない人間だと言う」などの発言をし、休暇申請取下げに至らしめる

② 業務の適正な範囲を超えて行われること

③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

3 行為者への対応が防止につながる

パワハラは主に以下を原因としておこり、行為者への積極的対応が防止につながります。

① 知識不足

「自分のミスで残業代を稼ぐな」などと権限もないのに叱責し、サービス残業をさせるなど、行為者の知識不足によっておこります。

② 自分なりの「正義」「こだわり」

仕事熱心のあまりパワハラ行為になっていることもあります。

③ ストレス

パワハラは、ストレスによってもおこります。力関係で自分より弱い立場の人へ攻撃に向かうとパワハラとして問題になります。

●国民年金納付率 69.3%と改善

厚生労働省によると、2019年度の国民年金保険料の納付状況は、前年度比1.1ポイント増の69.3%となり、8年連続で上昇した。納付率は、25～29歳が最低、55～59歳が最高と若い世代ほど低い傾向がある。国民年金保険料の未納問題について、厚生労働省は未納者への督促状送付などの取組みを強化してきた。(6月30日)

●休業で社会保険料軽減 ルール緩和

厚生労働省は26日、健康保険や厚生年金の標準報酬月額について、新型コロナウイルスによる休業で賃金が急減した場合、通常の随時改定によらず、特例により翌月から改定を可能にするようルールを緩和した。新型コロナの影響で4～7月の間に1カ月以上賃金が下がった場合が対象。(6月27日)

●労災の「精神障害」最多

厚生労働省は、仕事が原因で精神疾患にかかり、2019年度に労災申請した人は2,060人、労災認定されたのは509件で、いずれも1983年度の統計開始以降、最多だったと発表した。業種別では「社会保険・社会福祉・会議事業」が48件と最も多く、次いで「医療業」(30件)、「道路貨物運送業」(29件)と続いた。(6月27日)

●フリーランス保護 年度内に指針策定

政府は、全世代型社会保障検討会議で第2次となる中間報告をまとめた。フリーランスとして働く人の保護が柱で、年度内に指針(ガイドライン)を整備する。新たな指針では、発注業者が契約書面を交付しないと独禁法の優越的地位の乱用にあたりと明記。実質的に発注者の指揮監督下で働く場合などは、労働関係法令が適用されることも示す。フリーランスの労災保険の加入対象範囲の拡大や、資本金1千万以下の企業もフリーランスを保護できるようにする下請法改正も検討する。(6月26日)

●テレワークで残業「申告せず」が65%

労働組合の中央組織・連合が、4月以降にテレワークを実施した全国の男女1千人を対象に調査した結果によると、「残業代の対象となる時間外・休日労働を行った」のは38.1%で、このうち「勤務先に申告しなかった」との回答が65.1%、申告しても「勤務先に認められないことがあった」とした人が56.4%に上った。テレワークで「通常勤務よりも長時間労働になることがあった」も51.1%と半数を超えた。(6月24日)

●内閣府調査 テレワーク「経験」が34%

内閣府が新型コロナウイルス問題を受けて実施した調査(実施期間:5月25日～6月5日、対象:15歳以上の男女約1万人)によると、「テレワークを経験した」人が全国で34.6%、大都市圏では高めで東京23区では55.5%に上ったことが分かった。(6月22日)

●高校生の就職活動開始を1カ月後ろ倒しへ

新型コロナウイルスの影響で、厚労省は、高校生の就職活動の選考開始期日を現行の9月16日から10月16日に変更すると発表した。応募書類の提出開始も10月5日(沖縄県のみ9月30日)と1カ月遅らせる。企業から学校への求人申込開始は7月1日に変更しない。(6月12日)

●改正公益通報者保護法が成立

企業不正を内部告発した従業員らの保護を強化する改正公益通報者保護法が8日、参院本会議で可決、成立した。内部通報に関する窓口の設置や調査、是正措置などの体制整備を従業員300人超の企業に義務付ける(300人以下は努力義務)。また、内部通報の保護対象を、役員や1年以内の退職者にも拡大することや、内部調査などの担当者らに罰則付きの守秘義務を課すことなどが決まった。2022年6月までに施行される。(6月9日)