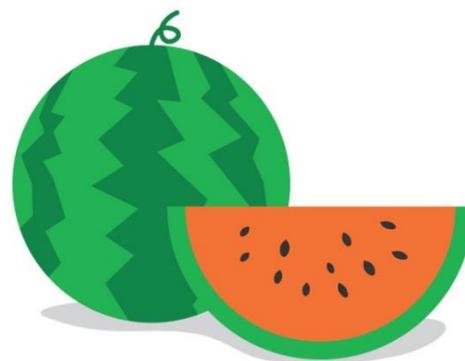


TKN社労士通信

2020年8月号

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp/



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51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。

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訂

◆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が、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。

⇒管轄の年金事務所に郵送、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ビズ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。

・特例改定の届出を行うか否かにかかわらず、通常の算定基礎届の提出は変更なく必用です。

【日本年金機構のリーフレット】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/0625.files/01.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/11201250/00643973.pdf>

テレワークで長時間労働～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。

精神障害の労災が最多に～令和元年度「過労死等の労災補償状況」より

◆仕事が原因で精神疾患 労災申請・認定ともに最多

令和元年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。厚生労働省は、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、平成14年から、労災請求件数や労災保険給付を決定した支給決定件数などを年1回、取りまとめています。

本調査によれば、仕事の原因で精神疾患にかかり令和元年度(2019年度)に労災申請したのは2,060件、支給決定件数は509件となり、いずれも統計開始以降最多でした。

◆業種別では「医療・福祉」が最多

請求件数で見ると、業種別(大分類)では、「医療、福祉」426件、「製造業」352件、「卸売業、小売業」279件の順に多くなっており、支給決定件数で見ると、業種別(中分類)では、「社会保険・社会福祉・介護事業」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)と続きました。年齢別では、請求件数は「40～49歳」639件、「30～39歳」509件、「20～29歳」432件、支給決定件数は「40～49歳」170件、「30～39歳」132件、「20～29歳」116件の順に多くなっています。

◆パワハラ法制化による労災認定基準の改正

令和2年5月29日付けで精神障害の労災認定の基準が改正され、具体的出来事等に「パワーハラスメント」が追加されました。労災認定基準にパワハラの類型が新設されたことで、より早期にパワハラの問題が認識されることとなります。会社にとっては、一層パワハラ問題も意識した対策が必要になってくるでしょう。

◆新型コロナウイルス感染症の影響

また、現在新型コロナウイルスの流行により、治療に当たる医療関係者はじめエッセンシャルワーカー等のメンタルヘルスの問題がたびたび話題に上っています。新型コロナウイルス感染症による働き方や環境の変化に伴い業務過多が生じ、結果的に長時間労働に

陥ってしまうというようなケースもあります。

今後、様々な変化を踏まえ、企業としても労災が起きないような環境づくりに取り組んでいきたいところです。

8月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>[労働基準監督署]

当事務所よりひと言

引き続きコロナ禍のため、感染拡大が予断を許さない状況です。当事務所では打ち合わせ方法として、ZOOM 利用によるミーティングを実施しております。ZOOM ミーティングの設定は当事務所がいたしますので、ご希望される方は、お気軽にお申し出下さい。(高野 裕之)