



★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

1. 最賃引上支援助成 上限 450 万円に増額 (2020/02/24)

厚生労働省は、令和元年度補正予算により最低賃金の引上げを支援する「業務改善助成金」を大幅に拡充した。従来、事業場内最低賃金を 30 円以上引き上げた事業場に支給対象を限定していたが、「25 円以上」「60 円以上」「90 円以上」の 3 コースを新設したうえ、支給額の上限を 450 万円(従来 100 万円)まで増額した。地域別最賃を毎年 3%程度ずつ引き上げたことに対応するとともに、早期に全国平均 1,000 円を達成する狙い。

2. 時間外上限規制 中小適用前に説明会 500 回 (2020/03/02)

厚生労働省は、今年 4 月から時間外労働上限規制の中小・小規模企業への適用および大企業への「同一労働同一賃金」の適用が開始されるため、経済産業省と連携して「働き方改革対応合同チーム」を新設した。労働局の働き方改革推進支援センターと経産局のよろず支援拠点が収集した各地の中小企業・小規模事業者の「働き方改革」に対する意見などを踏まえ、改正法施行に万全を期す構えである。時間外労働上限規制については、年度末までに全国で合計 500 回程度の説明会を開くなどとした。

3. フィリピン特定技能 日本企業の英語力審査 (2020/03/02)

法務省はこのほど、特定技能でフィリピンから労働者を受け入れる際の手順を示すフローチャートを公表した。特定技能は 2 国間協定に基づき実施し、送り出し人材の基準や手続きなどは相手国が国内法で定める。フィリピンの場合、受入れを希望する日本企業は大使館による英語面接を受け、特定技能所属機関として登録する必要がある。人材の紹介はフィリピンの認定を得た送り出し機関を経由しなければならず、日本の事業者の関与は認めていない。

4. 最低報酬設定は回避を (2020/03/09)

全国中小企業団体中央会(森洋会長)、現在、厚生労働省内で検討中の「雇用類似の働き方」に対する保護対策について意見表明した。業務受注者側は、一般に経営資源が乏しく取引条件、交渉力などで大きく劣ることが多いため、何らかの保護や育成対策が必要との認識を示したが、新たなガイドライン(指針)の作成とその周知徹底に留めるよう訴えた。報酬額も受注者と発注者双方の協議により決定すべきで、最低基準を定めるべきではないとした。

★新型コロナウイルスに対する企業対応について★

企業としての対応のポイント

1. 指定感染症として感染症法の制限を行いましょ

新型コロナウイルスは、労働安全衛生法 68 条の就業制限の対象ではありませんが、感染法上の制限を行う必要があります。

感染症(予防)法では該当した場合、「感染症ごとに厚生労働省令で定める業務に、そのおそれがなくなるまでの期間として感染症ごとに厚生労働省令で定める期間従事してはならない」と定めております。



2. 新型コロナウイルスに感染した社員の休業に対する賃金は?

会社が社員の健康配慮として休ませた場合であっても、ノーワーク・ノーペイの原則が適用され、その日の賃金の支払いは不要です。また「使用者の背責に帰すべき事由による休業」にも該当せず、休業手当を支払うことも必要ありません。本人の意思で、その日に年次有給休暇を請求するのも可能ですが、年次有給休暇を使いたくない、もしくは残日数が足りないなどの事情で欠勤扱いとなり、賃金が支給されない場合は、一定の要件を満たせば、社員は**健康保険の傷病手当金**を請求することも出来ます。なお、コロナウイルスに感染しているか否かが定かではなく、感染している疑いがあるという段階で、業務命令として就業禁止を命じたのであれば、会社は**休業手当(平均賃金の 60%)**を支払う必要があります。

3. 感染した家族のいる社員に休業を命じた場合の賃金は?

社員本人は全く症状が出ておらず元気だが、濃厚接触者として会社を休ませた場合、社員本人は労務を提供することは可能な中、会社が就業禁止を命じているので、コロナウイルスに感染している疑いがある段階で休ませた時と同様に、会社は**休業手当(平均賃金の 60%)**を支払う必要があります。

会社の負担としますが、会社として他の社員のための**安全配慮義務**しっかり果たしましょう。

社員の休業補償に関して質問したい方は、お気軽にお問い合わせ下さい。

・・・ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第100回

社員が備品のパソコンを破損させてしまった場合は？

Q、先日、従業員が工作中、パソコンの上にお茶をこぼして壊してしまいました。会社では至急、新しいパソコンを購入する手配をしましたが、社員の不注意であるので多少の購入金の請求をしていいでしょうか？

A、従業員が、故意または重大な過失によって会社の備品などを壊してしまった場合、会社はその従業員に損害賠償を求めることができます。ただし、実際にはよほどのことがない限り、会社が従業員に損害賠償を求めることはありません。また、弁償させるとしても、実際に生じた損害額の一部にとどめることが一般的です。例えば、過去の裁判では、労働者が居眠りにより操作を誤って機械を破損した事案において、損害額の25%に限って賠償責任を認めています。そういうことを踏まえると、せいぜいパソコン代金の20%~30%が妥当なところと考えられます。就業規則に「故意または過失により会社に損害を与えたときは減給とする」などの定めがなければ、原則として、会社は、備品を壊した従業員に制裁処分を科すことはできません。そういう記載があるかどうか、会社の就業規則を確認してみてもいいでしょうか？



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

すごいことになっています。新型コロナウイルスの全世界的な汚染状況で日々、状況が悪くなっています。人の移動が拡散を招くこのウイルス、各自自粛して辛抱し長引かないように願うばかりです。

さて、4月になったら早めに労働保険の年度更新の準備を始めましょう。皆様、ご協力よろしくお祈りします。

・ ・ ・ 発 行 ・ 制 作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<http://www.officebayleaf.com>