



★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. 被用者保険適用 24 年に「50 人超」へ引下げ (2020/04/06)

厚生労働省は、年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部改正案を通常国会に提出した。短時間労働者に対する被用者保険の適用対象拡大に向け、事業所の適用規模要件を段階的に引き下げるとした。「現行 500 人超」を「100 人超」「50 人超」と引き下げていく。弁護士、社会保険労務士などの資格を有する者が行う法律に係る事業で、5 人以上の個人事業所に勤める短時間労働者については、新たに被用者保険の適用対象とする。高齢期の就労継続拡大のため、在職中の老齢厚生年金受給者(65 歳以上)の年金額については毎年定時に改定する仕組みを導入するとした。

2. 過重労働 賠償金 8400 万円命じる (2020/04/06)

大阪府内のフレンチレストランで調理師として働いていた労働者が、ウイルス性疾患により死亡したのは過労が原因と遺族らが訴えた裁判で、大阪地方裁判所(金地香枝裁判長)は 8400 万円の賠償をレストラン運営会社とオーナーシェフに命じた。約 1 年にわたり月 250 時間の残業に従事した結果、免疫力が低下し、疾患発症につながったと判断している。労働者の死亡をめぐるのは、昨年 5 月に同地裁が業務と死亡の因果関係を認め、労災不支給を取り消す判決を下していた。

3. 違法判断で処遇後退の恐れ (2020/03/23)

社会福祉法人青い鳥の非正規職員が、正規職員との間に会社独自の出産手当金の有無などの差があるのは同一労働同一賃金を定めた労働契約法に違反すると訴えた裁判で、横浜地方裁判所(新谷晋司裁判長)は請求を全面的に棄却した。同法人は正規職員が産前産後休業を取得した際、出産手当金として通常の賃金を支給していた。非正規には手当がなかったが、同地裁は手当の目的は将来的に経営にかかわる人材の離職防止にあると指摘。違法との判断は手当の全面廃止につながりかねず、むしろ格差是正のための施策を後退させるとして、不合理性を認めなかった。

4. 電気メーター取替工事 個人請負作業者は「労働者」 (2020/03/23)

東京都労働委員会(金井康雄会長)は、家庭用電気メーターの工事などを行う埼玉県内の会社との業務請負契約に基づきメーター取替工事に従事する個人請負業者らが、工事の割当てに関する団体交渉を同社から拒否された紛争で、同社の不当労働行為を認定した。請負業者は同社の取り扱う工事の多くを担い、研修制度や、業務日・地域の割振りなどによって管理を受けていたため、必要な労働力として事業組織に組み込まれていたとみている。「労働組合法上の労働者に当たる」と判断し、正当な理由のない団交拒否かつ支配介入と認定した。団交応諾などを命じている。

★新型コロナウイルス関連の助成金★

企業としての対応のポイント

☆雇用調整助成金

新型コロナウイルスの影響で業績が悪化し、やむを得ず従業員に休業を命じなければならない状況にある会社・個人事業主が対象です。

緊急対策として厚生労働省は、2020年4月1日から、会社・個人事業主が支払う休業手当額の一定割合を政府が肩代わりする制度「雇用調整助成金」の特例措置を実施しています。

雇用調整助成金は、従業員に直接支給されるものではありませんが、会社側が従業員に支給する休業手当の原資になるため、雇用を維持しやすくなります。

助成内容(中小企業の場合)

事業主が支払った休業手当の4/5 解雇がない場合9/10

計画届

事後提出可能 1月24日～6月30日まで

支給限度日数

1年100日 3年150日+上記期間

この助成金につきましては、緩和措置が入り内容が変更になっています
直近の情報をご確認ください。

☆小学校休業等対応支援金

新型コロナウイルス感染防止のため小学校等(中高、幼稚園、放課後児童クラブ等も含む)が臨時休業している場合、その学校に通う子供を世話するために休暇を取らざるを得ない労働者もいます。その休暇中に支払った賃金を全額助成するのがこの助成金です。

上限額は1日8,330円

フリーランス

就業できなかった日に対して4,100円

休暇は2020年2月27日～6月30日の間に取得したものが対象です。



上記の支援金・助成金の詳細パンフレットをご用意しております。
お気軽にお申し付けください。

支援金・助成金に関する質問は、当事務所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101回

新型コロナウイルス感染疑いの社員への対応は？

Q、とうとう当社でも発熱を訴え新型コロナウイルスの感染の疑いのある社員が出て来ました。会社は、どのような対応をするべきでしょうか？

A、発熱のみで新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、**通常の病欠と同様に取り扱ひましょう。**また、新型コロナの感染の有無をいち早く**検査するよう指示することが大切です。**感染が分かった場合は、本人の病欠として扱ひ、有給休暇等で対応してもらいましょう。一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって労働者に休んでいただく措置をとる場合、もしくは、他の社員の感染の有無が疑われる場合などの**使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。**(1日当たりの賃金の60%)

「使用者の責に帰すべき事由」についての判断は難しいところですが、天災事変などの不可抗力に該当しない限りはこれに含まれるとされています。



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

国内、海外ともに感染の勢いが止まりません。自分だけは大丈夫と他人事と思う時期は、終わっています。どこにいても隣の誰かにでも感染リスクがあります。基本は、単純にうがい手洗いの徹底ですね。

さて、顧問先の皆様の中でも影響を受けている事業所、感染した社員の出た事業所といろいろなご相談を頂いております。会社の取るべき責任と配慮をしっかり確認したいですね。助成金についても何なりとご相談ください。

・ ・ ・ 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>