

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/



9月から複数事業労働者向けの労災保険給付が始まりました

◆改正の趣旨

これまでは、複数の会社で働いている労働者の方について、働いているすべての会社の賃金額を基に保険給付が行われないこと、すべての会社の業務上の負荷(労働時間やストレス等)を合わせて評価して労災認定されないことが課題でした。

このため、多様な働き方を選択する方やパート労働者等で複数就業している方が増えているなど、副業・兼業を取り巻く状況の変化を踏まえ、複数事業労働者の方が安心して働くことができるような環境を整備する観点から、労働者災害補償保険法が改正されました。

◆改正の対象者

今回の改正制度の対象となるのは「複数事業労働者」の方です。「複数事業労働者」とは、被災した(業務や通勤が原因でけがや病気などになり死亡した)時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者の方のことをいいます。

被災した時点で複数の会社について労働契約関係にない場合であっても、その原因や要因となる事由が発生した時点で、複数の会社と労働契約関係であった場合には「複数事業労働者に類する者」として、改正制度の対象となります。また、労災保険に特別加入している方も対象になります。

◆改正内容

① 複数事業労働者の方への保険給付が、すべての働いている会社の賃金額を基礎に支払われるようになります(これまでは災害発生事業場での賃金額しか保険給付の基礎とされていませんでした)。

② 新しく複数の事業の業務を要因とする傷病等(負傷、疾病、障害または死亡)についても、労災保険給付の対象となります。新しく支給事由となるこの災害を「複数業務要因災害」といいます。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

複数事業労働者の方については、1つの事業場のみの業務上の負荷(労働時間やストレス等)を評価して業務災害に当たらない場合に、複数の事業場等の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定できるか判断します。これにより労災認定されるときには、上記の「複数業務要因災害」を支給事由とする各種保険給付が支給されます。

1つの事業場のみの業務上の負荷を評価するだけで労災認定の判断ができる場合は、これまでどおり「業務災害」として、業務災害に係る各種保険給付が支給されます。なお、この場合であっても、すべての就業先の事業場の賃金額を合算した額を基礎に保険給付されます。

③ 労災保険には、各事業場の業務災害の多寡に応じ、労災保険率または保険料を増減させる、メリット制があります。新設の複数業務要因災害については、メリット制には影響しま

せん。一方、複数事業労働者の業務災害については、業務災害が発生した事業場の賃金に相当する保険給付額のみがメリット制に影響します。

対象事業場の約半数で違法残業を確認～令和元年度監督指導結果より

◆15,593 事業場で違法な時間外労働確認

9月8日、厚生労働省は令和元年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表しました。

働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が令和元年4月1日より中小企業にも適用されたこと等もあってか、対象事業場数は平成30年度の29,097から約1割増の32,981で、そのうち15,593(47.3%)。平成30年度は11,766(40.4%)で違法な時間外労働が確認され、指導が行われています。

◆健康障害防止措置に関する指導状況

監督指導の実施事業場のうち15,338(46.5%)で、健康障害防止措置が不十分として、長時間労働者に対する医師面接等を講じるよう指導が行われています。平成30年度の20,526(70.5%)に比べて減少していますが、まだまだ多いことがわかります。

◆対象事業場の7割近くが30人未満、企業規模別では3割近くが300人以上

事業場規模別に見ると、監督指導実施事業場の41.7%を10～29人の事業場が、25.3%を1～9人の事業場が占めており、30人未満の事業場で約7割を占めています。平成30年度と比べてこの割合は増えており、これらの事業場で特に注意が必要といえます。

企業規模別に見ると、29.3%が300人以上、24.7%が10～29人、12.8%が100～299人となっています。こちらも平成30年度に比べて30人未満の割合が増えています。

◆「商業」の事業場で是正勧告が急増

監督指導の対象事業場32,981のうち、商業の

事業場は8,009(24.3%)で、そのうち6,088(76.0%)で労働基準関係法令違反がありました。平成30年度の4,647事業場への実施と3,097事業場での違反に比べると、ほぼ2倍となっています。

◆11月には「過重労働解消キャンペーン」も実施

厚生労働省では、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、重点的な監督指導を行うとしています。新型コロナウイルスの感染拡大を受け、3月17日に発出された依命通達では、中小企業等に対する相談・支援について、「労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、新型コロナウイルス感染症の発生および感染拡大による影響を十分勘案し、労働基準関係法令の趣旨を踏まえた自主的な取り組みが行われるよう、きめ細かな対応を図る」ともされていますが、自社の時間外労働の実施状況や健康障害防止措置に関する対応に問題がないか、改めて確認しておき、不安がある場合は速やかに専門家に相談しましょう。

テレワークの実施状況と企業の採用活動への影響

◆導入が広まったテレワーク

これまでは大企業やスタートアップ企業などでの導入が目立っていたテレワークですが、今年は新型コロナウイルス感染リスク防止の観点から急速に導入が広まりました。特に、緊急事態宣言が出された4～5月に、緊急対応的に始めた企業も多かったのではないのでしょうか。

しかし、緊急事態宣言後、またテレワークの実施率にも変化が見られるようです。

◆テレワーク実施率の減少

厚生労働省が、LINE株式会社と協力して5回にわたり実施している「新型コロナ対策のための全国調査」によれば、最新の第5回調査(8月12～13日)では、第4回調査(5月1～2日)と比べて、オフィスワーク中心の人で「仕事はテレワークにしている」とした回答が40.8%⇒23.5%

と低下していることがわかります。緊急事態宣言解除後に、一時的に実施していたテレワークを減らしたり、やめたりした例が多いことが読み取れます。

◆テレワークは企業の採用活動にも影響
実際に、業種によってはテレワークの実施が難しいという例もあるでしょうし、社内制度やインフラが整わずに実施できないという例も多いようです。ただ、一度テレワークを経験してきた人たちは、その便利さなどを経験してしまっていることから、元の意識に戻ることはなかなかできません。株式会社リクルートキャリアが、全国の20～60代の就業者を対象に実施した新型コロナウイルス禍での仕事に関するアンケート(調査期間は8月7日～10日)によれば、転職検討中／活動中の人で、仕事選びの重視項目として「テレワークが認められている」を重視するようになった人の割合が大幅に増えているそうです。実際に、オンライン型転職エージェント「ジョブクル転職」を運営する株式会社スマイループスが実施した求人動向調査でも、求人タイトルに「在宅」または「テレワーク」が含まれる求人は、含まれない求人と比較して128%の高い応募率であることがわかったそうです。

◆変わる働き方
いま、働き方の意識は確実に変化してきています。テレワークの実施状況が今後の企業経営に与える影響は未知数ですが、今後、労働者の意識の変化にも目を向けながら、自社に最適の制度を検討していく必要があるでしょう。

「ビデオ会議に関する意識調査」 ～SB C&S 株式会社調査より

◆調査概要

SB C&S株式会社(以下「SB C&S」)が、新型コロナウイルス感染症の拡大によりテレワークを導入する企業の急増に伴い、仕事でビデオ会議を利用する機会がある人を対象に「ビデオ会議に関する意識調査」を実施し、その結果を公表しました。

・調査期間:2020年7月11日～13日
・調査対象:20～69歳の仕事でビデオ会議システムを利用する機会がある男女400名

◆調査内容&結果

■Q1 テレワークの導入により、影響を受けていると思う業務は？

1-「社内会議」(69.5%)、2-「社外会議」(49.8%)、3-「報告・相談」(37.8%)

また、営業する機会や営業を受ける機会について、ともに7割以上の人が減ったと回答しています。

■Q2 ビデオ会議にはどのような利点があるか？

1-「移動時間や交通費が減る」(80.0%)、2-「無駄な会議が減る」(42.8%)、3-「会議室の確保が不要」(40.3%)

対面会議と比較して、ビデオ会議のほうが時間が短縮されると感じる人は約4割で、その短縮時間の平均は23.2分という結果が出ています。

■Q3 ビデオ会議が主流になる一方で、対面での会議に変化はあったか？

1-「無駄な会議が減った」(45.0%)、2-「時間をより意識するようになった」(28.0%)、3-「事前の準備をしっかりとするようになった」(19.5%)

「特に変化はない」も24.5%ありましたが、全体的に効率的に時間を使えるといった意見が多いようです。

■Q4 対面会議とビデオ会議で重視することは何か？

対面会議 1-「相手の表情をよく見る」(42.5%)、2-「相手に伝わりやすい言葉を使う」(41.8%)、3-「言葉のバランスを気にする」(34.8%)

ビデオ会議 1-「相手に伝わりやすい言葉を使う」(41.3%)、2-「言葉のバランスを気にする」(35.0%)、3-「会議の議題や流れをしっかりと検討する」(32.0%)

社内会議ではビデオ会議のほうが効率的だと思っている人が半数以上を占め、社外会議で営業をする場合に関しては対面会議のほうが効率的だと思っている人が約7割を占めている結果

も出ています。

■Q5 テレワークの導入により、今後どのようなビジネススキルが重要になると思うか？

1-「自身の意図を正確に伝えるコミュニケーション力」(58.5%)、2-「見やすく、わかりやすい資料作成力」(52.5%)、3-「会議の適切な設定、進行能力」(45.3%)

対面会議とビデオ会議では、長所と短所、重要視する内容がそれぞれ異なります。今後は、各々適する場面で使い分けことが主流になるでしょう。

【SB C&S「ビデオ会議に関する意識調査」】

https://cas.softbank.jp/press/200820_01/

コロナと整理解雇

◆予断許さず

新型コロナについては、指定感染症からは外す方向で議論が進められるようです。しかし、すでに緊急事態宣言がなされてから痛手を負っている企業も多く、今後の景気回復も急激に良くなるとの予想はされていませんし、倒産や解雇の増加という波が時間差でやってくることも予想されます。また、冬に向けて、新型コロナ感染者のさらなる増加や、ウイルスの変異による感染力の増強、さらに別のウイルス等による感染症の発生なども考えられます。

今は何とか持ちこたえている企業でも、企業体力や今後の情勢によっては、コロナ禍による業績の落込みから、正社員の整理解雇等を検討せざるを得なくなるかもしれません。いくら「コロナだから。緊急事態だから」と言ってみても、裁判例上は、コロナによる業績の落込みは、天災地変等のやむを得ない事由ではなく、経営上の理由による解雇と扱われる場合がほとんどと思われます。正社員の整理解雇は、ご存じのように厳格な要件(要素)で判断されます(整理解雇の4要素)。

◆可能な限り解雇を回避する

この4要素の一つとして「解雇回避努力義務の実行」があります。整理解雇の実施にあたっては、可能な限り雇用を確保(解雇せざるを得ない場

合でも労働者の負担をなるべく軽減)するべく、取れる方策を模索し、準備しておくべきです。

- ・転勤・出向等による異動
 - ・休業手当を支払って自宅待機等を命令(一時帰休、再就職支援休暇など)
 - ・休業手当相当の退職一時金を支払い、雇用契約を合意解約
 - ・訴訟となるリスクを考慮しつつ、退職金の上積み等を提案し、退職勧奨
- というような方策が考えられます。

◆就業規則等の確認を

また、そうした方策をとる前提として、一時帰休の際の賃金の扱い(休業手当相当額を減額する規定)、コロナ等の事態が発生した場合の整理解雇があり得ること等は、就業規則や個別の労働契約に明記しておくことが重要です。

コロナ等による整理解雇に備え、説明資料や社員の説得のための資料なども、事前に準備しておくべきでしょう。

コロナや災害等の際の人事・労務の取扱いについて、社員からの質問等にしっかりと答えられるよう、人事・総務担当者が使えるより細かいFAQのような形でまとめておくと、会社としての統一対応が図れ、担当者の負担も減るでしょう。

女性の管理職登用の現状 ～帝国データバンク調査から

帝国データバンクは、7月に「女性登用に対する企業の意識調査」を実施し、女性従業員の割合や管理職登用の現状を公表しました(回答企業数1万732社)。

◆7.5%の企業が「女性管理職 30%以上」
調査結果によると、自社における女性従業員の割合は平均 25.8%(前年比 0.6 ポイント増)で、「30%以上」と回答した企業は 31.5%(同 1.3 ポイント増)となり、比較可能な 2014 年以降で最高となりました。また、女性従業員が 10%に満たない企業は 28.3%(同 0.3 ポイント減)、0%(全員男性)の企業は 6.1%(同 0.4 ポイント増)となりました。

女性管理職（課長相当職以上）の割合は平均 7.8%（同 0.1 ポイント増）と、微増ですが過去最高を更新しました。しかし、政府が目標として掲げている「女性管理職 30%以上」を超えている企業は 7.5%（同 0.4 ポイント増）と、依然としてその目標との大きな差が生じています。政府は、7月に行われた第5次男女共同参画基本計画の策定に向けた会議において、「女性管理職 30%」の目標を 2020 年から「20 年代の可能な限り早期」に先送りする方針を示しました。

◆テレワークの活用が重要

同調査において、「今後、より一層女性の活躍を促進するためにどのようなことが重要と考えるか（複数回答）」という質問に対して、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が 64.7%（前年比 4.2 ポイント増）と最も多く、次いで「仕事と子育ての両立支援」「働き方改革」「保育サービスの充実」が5割超の回答となりました。

また、新型コロナウイルスの感染拡大により「テレワークの導入・拡大」の回答が 36.3%となり、テレワークの重要性が結果に表れました。政府が7月1日に決定した「女性活躍加速のための重点方針 2020」でも、テレワークやオンラインの活用が重点的に取り組むべき項目として取りまとめられました。

◆従業員 101 人以上の企業も情報公開が義務化

現在、女性活躍推進法では、女性活躍に関する情報公開が従業員 301 人以上の企業に義務付けられています。2022 年4月の同法の改正法施行により、対象となる企業が従業員数 101 人以上に拡大、義務化されます。今後は従業員が 101 人以上の企業にも女性の管理職登用が期待されます。

10 月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

12 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]

11 月 2 日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分>[労働基準監督署]
- 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]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 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]

当事務所よりひと言

コロナ禍の影響は未だに収まる様子はありませんが、社会活動は動いております。

このたび内閣府より委託を受けた公益財団法人からの依頼により、全国社会保険労務士会連合会が企業型保育施設における労務監査事業の実施を受託しました。

当職は東京都社会保険労務士会からの推薦により、東京都内担当として初年度選抜 10 名の監査員社労士に任命されることとなりました。2020 年現在、都内の企業型保育施設は約 530 事業所が存しております。今後 4 年間で掛けて、監査員社労士を増員した上で、企業型保育施設の都内全事業所を対象に労務監査を実施いたします。

初年度選抜 10 名の監査員社労士は、同事業の中核として、次年度以降に向けて他社労士への指導的なりーダー役となる予定です。

現在準備中の社会保険労務士法改正案には、「労務監査」業務が加わります。社労士業務の新たな分野の先駆けとなる事業を担うこととなり、身が引き締まる思いです。（高野 裕之）