



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F

TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F

TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



多様な働き方の一つとして、働き方改革の中で推進されていたテレワークですが、新型コロナウイルス感染症対策として採用する会社が一時的とはいえ増えてきました。日本労働組合総連合会（以下、連合）は、「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おり、これ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、多くの人々がメリットを感じたこともわかります。テレワークであろうと労働基準法は適用されます。実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。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。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。自社の実態にあった管理方法や制度の選択ができるよう、適宜見直していくことが必要になります。

「家賃支援給付金」の申請要領が公表されました

◆支給対象は資本金10億円未満の法人と個人事業者

経済産業省が7月7日、「家賃支援給付金」の申請要領を公表しました。この給付金は、5月の緊急事態宣言の延長等により、売上の減少に直面する事業者の事業継続を下支えするため、地代・家賃（賃料）の負担を軽減する目的で、賃借人である事業主に対して支給されるものです。

支給対象は、資本金10億円未満の中堅企業、中小企業、個人事業者等で、医療法人、農業法人、NPO法人、社会福祉法人など、会社以外の法人も幅広く対象とされています。

給付額は、申請日の直前1か月以内に支払った賃料をもとに算定されます。対象となるのは、5月～12月の売上高が1か月で前年同月比50%以上減少し、または3か月連続で同30%以上減少し、自らの事業のために占有する土地・建物の賃料を支払っている場合です。

◆給付額は法人最大600万円、個人事業者が同300万円

給付額は法人が最大600万円、個人事業者が同300万円です。ホームページに給付対象や給付額の計算の仕方についての詳細が掲載されていますので、受給できる可能性があると思われる事業主の方は確認してください。申請期間は7月14日から来年1月15日までの予定です。

◆申請はインターネットで

経産省では、家賃支援給付金ホームページからのWEB上での手続きを推奨していますが、受付開始後、補助員が入力サポートを行う「申請サポート会場」も順次開設される予定です。申請についての相談は、下記のコールセンターで受けられます。

《家賃支援給付金 コールセンター》
TEL:0120-653-930（受付:8:30～19:00）
※8月31日まで:全日対応/9月1日以降:平日・日曜日対応（土曜日・祝日除く）

職場トラブル相談「いじめ・嫌がらせ」がトップ

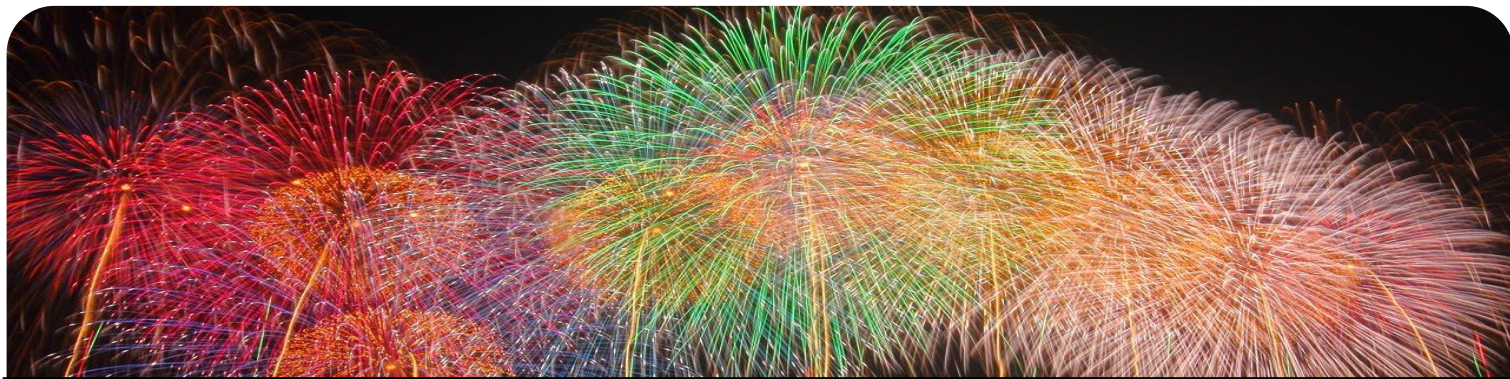
◆個別労働紛争解決制度

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。

こういったトラブルは、おおごとになる前に対処することが重要です。



◆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、令和4年3月31日までの努力義務期間を設けたうえで、同年4月1日から適用されます。

「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（その真偽は別として）、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を。

新型コロナウイルス感染症による社会保険の改定特例

◆標準報酬月額の特例改定

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。

◆その他の注意事項

・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。

・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要です。

<事務所からのご案内>

■経営者・管理者・リーダー向けミニ研修

8月は、合計3種類の管理者向け研修を実施します。

①8/7は「コーチングの仕組み」、8/19は「質問のスキル」の研修を行います。7月に引き続きビジネスの現場で重要な傾聴力、質問力、コーチングのためのコミュニケーション能力についての研修です。

②7/29は「ハラスメント研修」。6月から「パワハラ防止法」がスタートしています。パワハラの実態から、会社が対応すべき措置の内容までご案内いたします。

会場はいずれも庄司茂事務所（神戸）7F セミナールームです。（神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル）