



曾我事務所ニュース

2020.5.15

〒262-0033 千葉市花見川区幕張本郷 1-11-3 ワールド2F
TEL : 043(275)1757/FAX : 043(275)1758
E-mail : soga@sogaoffice.jp (曾我宛)
: info@sogaoffice.jp (事務所宛)
ホームページアドレス: <http://www.sogaoffice.jp>
緊急連絡・苦情は所長携帯 090(4129)4617

雇用調整助成金ここをチェック 生産指標大幅緩和

雇用調整助成金で重要なことは以下の5点です。

①申請月の前年同月と比べて、**売上が5%以上減少**していること（緩和措置有）②中小企業の場合、**休業延日数が所定労働延日数の1/40以上**であること例：従業員10名、所定労働日数260日の会社で全員に7日間の休業をさせた場合
(10名×7日) / (10名×260日) > 1/40 ∴要件を満たす

③労働基準法に規定されている平均賃金の60%以上を休業手当として支払っていること

④計画届提出後、2か月以内に支給申請をすること

⑤法定3帳簿（労働者名簿・出勤簿・賃金台帳）に基づき書類作成をしていること

提出書類には5年間の保存義務があり、この期間内に労働局の捜査があります。千葉労働局の「休業等実施計画届提出一覧表」に基づいてチェックしてください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/content/contents/000638410.pdf>

コロナ明けのロケットスタートめざし教育訓練給付の活用を

教育訓練給付にはこれまで様々な条件があり、講師や教育内容を理由に認められないこともありました。感染を避けるために自宅研修も認められるようになりました。これまで対象にならなかったマナー研修やパワハラ・セクハラ研修も対象で、ビデオ研修などでも構いません。研修を実施したという証拠は、レポート提出などでもよいとされています。

コロナ危機は教育のチャンスです。ある多店舗展開をしている企業では、売上が急落したため社長が変わり、その原因を幹部社員等から聴き取って調査したところ、数えきれないほど出されました。そこで、新社長は全店舗を数日間閉店して徹底的に社員教育をし、売上はV字回復したということです。

テレワーク助成金の助成対象見直し

新型コロナウイルス感染症対策として新たにテレワークを導入した中小企業事業主を支援するための「働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策）」について、助成対象の見直しが行われ、すでに交付申請を行っている事業主についても、変更申請や補正を行えば対象となることとなりました。

令和2年2月17日以降の取り組みについて、受け入れている**派遣労働者がテレワークを行う場合**や**パソコンやルーター等のレンタル・リースの費用**についても、支給対象とすることとなりました。

ただし、事業の実施期間内（5月31日）までの経費で、かつ同日までに支出されたもののみが対象となりますので、ご注意ください。

雇用調整助成金の特例措置の実施

令和2年4月8日以降の休業について、雇用調整助成金の特例措置が実施されます。

○助成率の引き上げについて (8,330円が上限)

休業要請を受けた中小企業がこれに協力し、解雇等を行わずに雇用を維持している場合であって、**労働者の休業に対し100%の休業手当を支払っている場合または8,330円以上の休業手当を支払っている(支払率が60%以上の場合のみ)場合**、休業手当全体の助成率が100%となり、事業主負担は0円となります。

休業要請を受けていない場合であっても、中小企業が休業手当を支給する際の支払率が60%を超える部分の助成率を100%とすることとなりました

例：平均賃金が1日8,000円で、事業主が80%の6,400円を支払った場合

国が、4,320円(平均賃金の6割の9割) + 1,600円(超えた20%分) = 5,920円を助成

∴ 事業主負担は6,400円 - 5,920円 = 480円

○生産指標の比較対象となる月の要件の緩和

原則的には最近1カ月間(計画届を提出する月の前月)の生産指標と、前年同月の生産指標とを比較することとし、事務所設置から1年に満たない事業所については令和元年12月と比較することとしていたところ、**前年同月と適切な比較ができない場合は、前年同月から12か月のうち適切な1か月と比較すればよいこととなりました。**

ただし、比較に用いる1か月は、その期間を通して雇用保険適用事務所であり、かつ当該1か月を通して雇用保険被保険者を雇用している必要があります。

職場におけるハラスメント防止対策の義務化について

2020年6月1日から労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となります。

職場におけるパワーハラスメントは「職場において行われる**①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの**」と定義され、これらすべての要素をすべて満たすこととされています。個別の事案について、当該事案における諸要素を総合判断し、それがパワーハラスメントに当たるかどうかを判断します。

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発(ポスターの掲示等)
- ・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備(担当者の周知する等)
- ・職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ・その他併せて講ずべき措置

(プライバシー保護のための必要な措置を講じ周知すること、相談したこと等を理由として、不利益取り扱いをしない旨を定め周知啓発すること)

また、事業主は上記の通り、労働者が職場におけるパワーハラスメントについて相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益取扱いをすることが法律上禁止されます。

なお、ハラスメント防止対策における労働者は、正規雇用労働者だけではなく、パートタイム労働者、契約社員等の非正規雇用労働者、派遣労働者を含み、事業主が雇用する労働者すべてを含みますので、ご注意ください。

中小企業主は、**2022年4月1日より義務化**となります。