

上野事務所ニュース

令和2年7月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyo@sr2143.com

雇用調整助成金等の変更について

雇用調整助成金等の拡充に対応するため、第二次補正予算が国会で可決され、雇用調整助成金等の変更が公表されました。

【雇用調整助成金の抜本的拡充】

- ・6月30日までとなっている緊急対応期間を9月30日まで延長する。
- ・4月1日以降に開始される賃金締切期間中の休業について、日額上限を8,330円から15,000円に引き上げる。
- ・解雇等を行わない中小企業の助成率を10/10に引き上げる。

【小学校等の臨時休業等に伴う特別休暇取得制度への支援】

- ・小学校休業等対応助成金の日額上限を8,330円から15,000円に引き上げる。
- ・対象となる休暇等の期限を6月30日から9月30日まで延長する。

【新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の創設】

- ・新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の労働者のために、年次有給休暇とは別の有給の休暇制度を設け、当該休暇を合計5日以上取得させた事業主を支援する。

【両立支援助成金（介護離職防止支援コース）に新型コロナウイルス感染症対応特例の創設】

- ・新型コロナウイルス感染症への対応として、年次有給休暇とは別に介護のための有給の休暇制度（最低20日間取得可能）を設け、当該休暇を合計5日以上労働者に取得させた中小企業事業主を支援する。

【新型コロナウイルス感染症対応休業支援金（仮称）の創設】

- ・休業期間中に休業手当を受けることができなかった中小企業の労働者に対し、当該労働者の申請により支援金を支給する。
（使用者の休業手当支払い義務は消滅しません。）

標準報酬月額の特例改定について

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、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、

通常の時改定によらず、特例により翌月から改定することが可能となりました。対象となるのは、新型コロナウイルス感染症の影響による休業が生じたことにより、令和2年4月から7月までの間に報酬が著しく低下した月が生じ、当該月に支払われた報酬の総額が、従前の標準報酬月額と比較して2等級以上下がった方です。

例えば4月から休業手当が支払われた場合、通常の時改定では4か月目の7月に改定となりますが、今回の特例では、報酬が下がった翌月の5月に改定することが可能となります。

通常の時改定よりも早く保険料が下がることで、本人や会社の負担は軽くなりますが、標準報酬月額が下がることによって傷病手当金の受給額や将来の年金額へ影響があります。このため、改定内容を被保険者へ十分に説明し、同意を得る必要があります。

この特例改定は令和3年1月末まで届出可能となっており、それまでの間は遡及して申請することができますが、保険料が遡及して減額した場合には、被保険者に保険料を返還する必要がありますのでご注意ください。

職場における パワーハラス メントの防止 措置について

令和2年6月1日から
職場におけるパワーハラ
スメント防止措置が事業
主の義務となりました。

(中小事業主は令和4年4月1日から義務
化されます。) 職場におけるパワーハラスメ
ントとは、職場において行われる

i 優越的な関係を背景とした言動であって、
ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
により、

iii 労働者の就業環境が害されるものであり、
上記 i ~ iii までの要素を全て満たすものを
いいます。(客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行
われる適正な業務指示や指導については、該当しません。)

事業主が職場におけるパワーハラスメン
トを防止するため雇用管理上講ずべき措置
は以下のとおりです。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① ・パワーハラスメントの内容
・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方
針
を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓
発すること。

② パワーハラスメントの行為者については、厳正に
対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文
書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓
発すること。

相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために 必要な体制の整備

③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知するこ
と。

④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応
できるようにすること。パワーハラスメントが現
実に生じている場合だけでなく、発生のおそれ
がある場合や、パワーハラスメントに該当するか
否か微妙な場合であっても、広く相談に対応する
こと。

職場におけるパワーハラスメントの事後の迅速かつ 適切な対応

⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害
者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対す
る措置を適正に行うこと。

⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。

併せて講ずべき措置

⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するた
めに必要な措置を講じ、労働者に周知すること。

⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力し
たこと、都道府県労働局の援助制度を利用した
こと等を理由として、解雇その他不利益な取扱い
をされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

職場におけるパワーハラスメントは、企業
が関与していなくても、使用者責任を問われ
る可能性があります。パワーハラスメントを
未然に防ぐためにも、早めの対策が必要です。

熱中症にご 注意くださ い!

昨年の職場における熱中
症での死亡者数は25人、4
日以上仕事を休んだ人は
829人となっております、屋

外作業の多い建設業、警備業のほかに、屋内
作業の製造業でも増加傾向にあります。また、
今年は新型コロナウイルス感染症の予防対
策を行いながら熱中症予防措置を講ずる必
要があり、例年以上に注意が求められます。
マスクを着用しているとのどの渇きを感じ
にくいため、水分補給の時間を設定するなど、
意識的に水分補給をするよう心掛けましょ
う。

もし、めまいや立ちくらみ、頭痛、吐き気
といった熱中症の症状がみられる場合には、
涼しい場所へ避難させます。その後、保冷材
などでからだを冷やし、水分と塩分の補給を
行います。自力で水が飲めない、意識がない
ような場合には、すぐに救急車を呼びましょ
う。

Q&A なぜなにどうして?

Q: 新型コロナウイルス感染症で仕事
を休んだ場合、国民健康保険でも傷病
手当金がもらえるようになったと聞
きました。どんな制度ですか?

A: 新型コロナウイルス感染症対策
の一環として、国民健康保険(後期高齢者医
療制度を含む)の加入者のうち、個人事業
主・フリーランス等を除く給与等の支払いを
受けている方について、特例的に傷病手当金
が給付されることになりました。

対象となるのは、令和2年1月1日から
9月30日の間で、新型コロナウイルスに感
染または発熱などの症状で感染の疑いがあり
仕事を休み、仕事を休んでいる間就業先か
ら給与などの支払いを受けられない(一部減
額されている場合も含む)方です。

1日あたりの支給額は、直近の継続した3
か月間の給与収入の合計額を就労日数で除
したものに2/3を掛けた金額となります。
このため、申請書類には勤務状況や賃金支払
状況を就業先の事業主に証明してもらう欄
があります。

具体的な申請方法は加入している国民健
康保険によって異なりますので、市役所の国
民健康保険課などにお問い合わせください。