



人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>

事務所だより

●6月のお仕事カレンダー

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>⇒ 8月31日まで延長されました。 [労働基準監督署]

10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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

●TOPICS

[1] パワーハラスメント対策が大企業で義務化

2020年6月1日より、大企業において職場におけるパワーハラスメント対策が義務化されます(中小企業は2022年4月1日から義務化)。これにより、就業規則にパワハラ防止規定を定めたり、相談窓口を設置することが求められます。

■参考リンク:厚生労働省「職場におけるハラスメント防止のために」

⇒ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

[2] 雇用調整助成金の特例措置の拡大

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、休業措置等を行った事業主に支給される雇用調整助成金に特例措置が設けられています。

■参考リンク:厚生労働省「雇用調整助成金(新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)」

⇒ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

[3] 小学校休業等対応助成金の対象期間延長

小学校等の休業により子どもの世話が必要になった保護者に対し、法定の年次有給休暇とは別に有給休暇を取得させた場合に利用できる、小学校休業等対応助成金の対象期間が、6月30日まで延長されました。

■参考リンク:厚生労働省「小学校等臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援のため新たな助成金を創設」

⇒https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

●6月のアクション

[1] 労働保険の年度更新

6月1日から8月31日までの間に、労働保険の年度更新手続きを行う必要があります。なお、2020年4月以降に始まる事業年度より、資本金1億円超の特定法人は、労働保険申告書を電子申請で提出することが義務化されます。

[2] 住民税の改定対応

毎年6月より住民税が改定されます。早めに給与計算ソフトに金額を入力し、給与計算に備えておきましょう。

●コロナ禍で、事業者の健康診断の延期が認められています

◆対応の概要

- ・一般健康診断: 令和2年6月末までの間、実施時期を延期することができます。
- ・特殊健康診断: 実施することが義務づけられていますが、十分な感染防止対策を講じることが困難な場合などには、実施時期を6月末まで延期することができます。

◆一般健康診断

事業者は、労働安全衛生法第 66 条第1項の規定により、労働者の雇入れの直前または直後に健康診断を実施することや、1年以内ごとに1回定期に一般健康診断を行うことが義務づけられています。しかし、新型コロナウイルスの拡がりにより、健康診断等の実施会場においても、密閉・密集・密室といった「三密」空間での感染拡大が懸念されるところから、一般健康診断の実施時期については、令和2年6月末までの間、延期することとして差し支えないこととされました。

◆対応の概要

また、事業者は、労働安全衛生法第 66 条第2項および第3項、じん肺法の規定に基づき、有害な業務に従事する労働者や有害な業務に従事した後配置転換した労働者に特別の項目についての健康診断を実施することや、一定の有害な業務に従事する労働者に歯科医師による健康診断を実施すること等が義務づけられています(特殊健康診断)。

特殊健康診断については、がんその他の重度の健康障害の早期発見等を目的として行うものであるため、基本的には十分な感染防止対策を講じたうえで法令に基づく頻度で実施するのが望ましいとされていますが、十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関での実施が困難である場合には、一般健康診断と同様、実施時期を令和2年6月末までの間、延期することとして差し支えないこととされました。

これらの取扱いは、現時点では新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた令和2年6月末までに限られた対応とされています。詳細は厚生労働省の「新型コロナウイルスに関する Q&A (企業の方向け)」に掲載されていますが、随時更新されていますので、こまめにチェックする必要があります。

【厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A (企業の方向け)」】

⇒ <https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=2&n=107>

●妊娠中の女性労働者に新型コロナウイルス感染リスク対策を求められたら？

◆妊娠中の女性が新型コロナウイルスに感染すると？

新型コロナウイルスのワクチンは現在のところ開発されておらず、治療薬レムデシビルは、厚生労働省が発出した通達で妊婦に使用しないよう要請されています。また、アビガン®錠の患者向け資料では「妊娠中に服用することで胎児の奇形や流産・死産を起こす可能性があります」と、注意を促しています。

つまり、妊娠中の女性が感染した場合、他の人よりも治療方法が限定されてしまう可能性が高いことがわかります。

◆妊娠中の女性労働者の本音は？

株式会社ベビーカレンダーが4月下旬に公表した妊娠中の女性労働者へのアンケート結果では、約4人に1人が通常どおり出勤していて、在宅勤務中や自宅待機(休業)中と答えた人たちより多くなっています。

出勤している理由は、「在宅勤務や時差出勤をしたいが、会社で認められていないため(在宅勤務が困難な職種も含む)」が 41.1%、「休業または退職したいが、金銭面が不安なため」「休業または退職は考えておらず、産休まで仕事を続けたいため」が同率 34.3%でした。

◆5月7日より女性労働者が申し出た場合の措置が義務とされています

厚生労働省では、指針を改正し、医師等が作成した母性健康管理指導事項連絡カードを、女性労働者が事業主に提出した場合、必要な措置を講じるよう義務付けています。

令和3年1月31日までの時限措置ですが、措置を講じない場合は企業名公表等の罰則が適用されます。

◆母性健康管理指導事項連絡カードとは？

妊娠初期から産後の回復期までの体調に応じて、休業(入院加療、自宅療養)、勤務時間の短縮、負担の大きい作業・長時間の立作業・同一姿勢を強制される作業の制限または勤務時間の短縮等の措置を、どの程度の期間講じる必要があるか、医師等が指導内容を記載するもので、診断書の代わりとなるものです。

◆対応にあたっては専門家に相談しましょう

カードを提出されたが具体的にどうすればよいかわからないという場合、産業医や社会保険労務士等の専門家に相談することが有用と考えられます。提出を受けた場合には、個人情報の取扱い等も含めて相談するとよいでしょう。

●テレワークの実施状況は？～厚労省・LINE株式会社の調査より

◆新型コロナウイルスの影響で急速に広まったテレワーク

新型コロナウイルス感染リスク防止の観点から急速に広まったテレワーク。騒動の中で急遽対応に迫られた職場も多いことでしょう。業態やこれまでの対応状況によっては実施が難しいところもありますし、その実施内容は職場によって大きく異なると思いますが、全国的な実施率はどのようになっているのでしょうか。

◆テレワーク実施率は27%

厚生労働省は、LINE株式会社と協力して、LINE株式会社の公式アカウントにおいて、サービス登録者に対して「新型コロナ対策のための全国調査」を3回にわたり実施し、その分析結果を発表しています(第1回:3月31日-4月1日、第2回:4月5日-6日、第3回:4月12日-13日実施)。

調査によると、オフィスワーク中心(事務・企画・開発など)の人におけるテレワークの実施率は、第3回調査時点で、全国平均で27%でした。緊急事態宣言前と比べて増加しているものの、政府目標の「オフィス出勤者の最低7割削減」には、この時点ではまだまだ届いていない状況です。

緊急事態宣言が最初に発令された7都府県だけで見ても、最も進んでいる東京都で52%、最も遅れている福岡県で20%と差があります。また、全国的には1割にも届いていない地域が多いようです。

◆テレワークはコロナ対策に限るものではない

本調査は4月中旬までの状況を示したものですので、その後、また状況は変わっていることが予想されます。実際に、これまでは「テレワークなんて無理だ・関係ない」と考えていた企業においても、この騒動の中で、どうにかテレワークを実施できないか、テレワーク下でも滞りなく業務を行えないかと試行錯誤しているところが多いのではないのでしょうか。

テレワークはコロナ対策だけに限るものではありません。育児・介護、様々な災害対応の面からも必要になってくるものです。テレワークの実施状況が今後の企業経営にも大きく影響してくることもなりかねませんので、これを機に自社でも真剣に検討していきたいところです。

【厚生労働省「第1-3回「新型コロナ対策のための全国調査」からわかったことのお知らせします。」】

⇒ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11109.html



●6月から職場におけるハラスメント防止対策が強化されます

◆パワーハラスメント

労働施策総合推進法の改正により、6月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。なお、中小事業主は、令和4年4月1日から義務化されます（それまでは努力義務です）。

(1) 事業主および労働者の責務

- ・事業主の責務……①職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること、②その雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- ・労働者の責務……①ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うこと、②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

(2) パワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ② 行為者について、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、労働者に周知・啓発すること
 - 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、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
 - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 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 事実関係の確認後、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
 - 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、その旨労働者に周知すること
 - ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- #### (3) 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての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な取扱いをすることが、法律上禁止されます。

◆セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

これらについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられていますが、6月1日から以下のとおり、事業所の規模を問わず防止対策が強化されます（①・②の内容はパワーハラスメントと同様です）。

- ① 事業主および労働者の責務
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置事実確認等への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

<編集後記> 雇用調整助成金の特別措置が日々拡充されています。助成率が拡大され、計画届が不要となり、平均賃金の算定に労働保険確定保険料申告書ではなく源泉徴収税の納付書の金額を用いることができるようになり、部署単位ではなく職種等に応じた短時間休業も助成対象となり・・・挙げれば切りがありません。拡充は間違いのないですし、必要書類が簡素化されるのはありがたいのですが、本当に連日改正があり、オンライン受付開始と発表された翌日にシステム不具合など厚労省もてんやわらんや。問合せに対する窓口の回答も不正確など、なかなか正しい確定情報をお伝えしにく大きなジレンマに陥る日々です。しかし、緊急事態宣言も解除され少し気持ちが上向きになって参りました。経済活動が1日も早く回復するよう、新しい生活様式をしっかりと実践し、気を緩めずがんばって参りたいと思います。 特定社会保険労務士 人見 亜希子