



社会保険労務士法人SOPHIA
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-4-5-3F
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 URL: www.sr-sophia.com
 ◆労働・社会保険関係事務・相談
 ◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂
 ◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

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

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。

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ったり死亡した)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となります。

～ 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際には、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。

「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割以上の方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%)、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ることが主流になるでしょう。

知得情報！ コロナ関連給付金情報～

新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金交付事業 医療機関等～

Q:どんな人が対象なの？

A:新型コロナウイルス感染症への対応として、都道府県から役割を設定された医療機関等に勤務し、患者と接する医療従事者や職員だけでなく、病院、クリニック(診療所)、訪問看護ステーション、助産所に勤務し患者と接する医療従事者や職員であれば、正職員・パートすべて対象となります。対象期間(福岡県の場合は2月20日)から6月30日までの間に10日以上従事した者であって、事務職も対象となります。労働者でなくても、医療従事者はすべて対象となりますので、院長先生も申請対象となります。

Q:いくらもらえるの？

A:都道府県から役割を設定された医療機関等で、実際に新型コロナウイルス感染症患者に診療等を行った医療機関等である場合は、労働者1人当たり20万円、前述のうち診療を行っていない医療機関等である場合は、労働者1人当たり10万円、その他の医療機関の場合は労働者1人当たり5万円です。

Q. どんな流れで申請するの？

A:ホームページから委任状をダウンロードし、対象者全員から委任状(事業所が労働者の代理で給付金を受領することを委任します)をとります。書式もダウンロードできますので、対象者や金額等を入力します。国保連へ毎月の医療報酬請求をインターネットで行っている場合は、そのサイトに申請書式データをアップする方法で申請します。インターネットで請求をしていない事業所についてはCD-Rにデータを格納して郵送で提出します。

給付金を受領後は、労働者へ給付した証明をつけて結果報告書を紙で届け出ます。 ※弊社でもお手伝いさせていただきますのでご相談ください。

10月の主な税務と労務手続き

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]
 ・外国人雇用状況報告(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]

行列のできる人事労務相談所

コロナと整理解雇

Q. コロナ過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りました。このような状況下での整理解雇は認められやすいものでしょうか。

A. 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)。

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。

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、会社としての統一的対応が図れ、担当者の負担も減るでしょう。

編集後記

先月ご案内致しておりましたが、事務所の移転作業が無事完了し、新事務所にて業務開始しております。

移転に際してはたくさんの御祝のお言葉やお品等を頂き誠にありがとうございました。早いもので開業してから17年目の年となりました。大変な時代ではございますが、これまで支えて下さった皆様「恩返し」できるよう、日々鋭意努力して参りたいと思います。今後とも何卒よろしくお願い致します。

松田 法子