

上野事務所ニュース

令和2年11月号

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

E-mail uenojimusyosr2143.com

標準報酬月額の特例改定について

令和2年4月から7月までの間に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は、通常の随時改定によらず、特例により翌月から標準報酬月額を改定することができます。今回、新たに特例が設けられたのは、次の①と②に該当する方です。

①令和2年8月から12月までの間に新たに休業により報酬が著しく下がった方の特例次のアからウのすべてに該当する方は、急減月の翌月を改定月として標準報酬月額を改定できます。(3か月を待たずに月額変更を行うことができます。)

ア、新型コロナウイルス感染症による休業があったことにより、令和2年8月から12月までの間に、報酬が著しく下がった月が生じている。

イ、著しく報酬が下がった月に支払われた報酬の総額(1か月分)が、既に設定されている標準報酬月額に比べて2等級以上下がっている。(固定的賃金の変動がない場合も対象となります。)

ウ、改定内容について被保険者本人が書面により同意している。

②令和2年4月または5月に休業により著しく報酬が下がり特例改定を受けている方の特例次のアからウのすべてに該当する方は、8月の報酬をもとに標準報酬月額を決めることができます。

ア、新型コロナウイルス感染症による休業があったことにより、令和2年4月または5月に報酬が著しく下がり、5月または6月に特例改定を受けている。

イ、8月に支払われた報酬の総額(1か月分)が、9月の定時決定で決定された標準報酬月

額に比べて2等級以上下がっている。
ウ、改定内容について被保険者本人が書面により同意している。

雇用調整助成金等の延長について

新型コロナウイルス感染症関係の助成金等は、令和2年9月30日を期限とするものが多くありましたが、以下の助成金については、12月31日まで延長されることになりました。

【雇用調整助成金】

緊急対応期間が令和2年12月31日まで延長されます。特例措置の内容や、助成率等については、これまでの特例措置と同様の取扱いとなりますが、対象期間の末日の翌日から2か月以内に申請が必要です。

令和3年1月以降も特例措置は継続される見込みですが、仮に特例措置が終了した場合、通常の雇用調整助成金での申請となります。通常の雇用調整助成金では、休業の計画を事前に労働局へ提出することが求められるほか、要件も厳しく審査され、休業等の実態について労働局が事業所へ調査に来る場合があります。来年以降の雇用調整助成金については、詳細がわかり次第お知らせします。

【小学校休業等対応助成金】

対象となる期間が令和2年12月31日までに延長されます。

【母性健康管理措置による休暇取得支援助成金】

対象となる有給の休暇制度を事業主が整備し、労働者に周知する期限について、令和2年12月31日まで延長されます。

女性活躍推進法の改正について

女性活躍推進法が改正され、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主について、一般事業主行動計画の策定内容や情報公表が変更されました。

表が変更されました。

改正前	改正後
<p>以下、(1)～(4)の取組が義務となっています。</p> <p>(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析</p> <p>(2) 1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>(3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出</p> <p>(4) 女性の活躍に関する1項目以上の情報公表</p>	<p>左記(2)の行動計画策定について</p> <p>①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の区分ごとに1項目以上(計2項目以上)を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。(義務)</p> <p>【令和2年4月1日施行】</p> <p>左記(4)の情報公表について</p> <p>①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の区分ごとに1項目以上を選択して、2項目以上情報公表する必要があります。(義務)</p> <p>【令和2年6月1日施行】</p>

(2)の行動計画の策定について、①の区分では「採用した労働者に占める女性労働者の割合」や「管理職に占める女性労働者の割合」など、②の区分では「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況」や「有給休暇取得率」などについて、数値目標を定めます。

(4)の情報公表では、①の区分では「労働者に占める女性労働者の割合や役員に占める女性の割合」など、②の区分では「男女別の育児休業取得率や男女の平均継続勤務年数の差異」など、女性活躍に関する情報を公表します。

また、令和4年4月1日からは常時雇用する労働者数101人以上の事業主についても上記行動計画の策定・届出及び情報公表が義務化されます。義務化まで時間がありますので、自社の女性活躍に関する状況を把握し、課題を分析する

など、行動計画の策定に向けた準備に取り組みましょう。

給付制限期間の短縮について(雇用保険)

令和2年9月30日までに正当な理由がない自己都合により退職された方は、給付制限期間が3か月でしたが、令和2年10月1日以降に離職された方については、正当な理由がない自己都合により退職した場合であっても、5年間のうち2回までは給付制限期間が2か月に短縮されています。3回目の離職以降は、その離職から遡って5年間に2回以上の自己都合による離職がある場合には、給付制限期間が3か月となります。

退職された方の給付に関する事なので離職票の作成等に変更はありませんが、退職された方を健康保険上の被扶養者に追加する際には、基本手当が給付されるまでの期間が2か月となる場合があるので、注意が必要です。

退職された方の給付に関する事なので離職票の作成等に変更はありませんが、退職された方を健康保険上の被扶養者に追加する際には、基本手当が給付されるまでの期間が2か月となる場合があるので、注意が必要です。

Q&A なぜなにどうして?



Q: 在宅勤務をしている従業員から、在宅勤務中に資料を取るために立ち上がった際に転倒し、手首を骨折したと連絡がありました。自宅でのケガですが、労災になるのでしょうか?

A: 在宅勤務であっても、労働契約に基づき事業主の支配下にあることによって生じた災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となり得ます。ただし、業務中であっても、私的行為が原因であるものについては、業務上の災害とは認められません。

今回の件については、自宅でのケガではありますが、事業主の支配下にある在宅勤務中のケガとして、労災を申請することは可能です。労災として認められるか否かについては労働基準監督署が判断しますが、「自宅で所定労働時間中にPC業務を行っていたが、トイレに行くために作業場所を離席した後、作業場所に戻り椅子に座ろうとして転倒」した事案が、過去に労災として認定されています。