

関島社会保険労務士事務所便り

2020年
4月号

関島社会保険労務士事務所
(ひがし東京中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 12

電話：03-3609-7668

HP: <http://www.srseki.info>



(ハナミズキ)

新型コロナ 従業員を休ませるときの措置

問1 新型コロナウイルスに関連して従業員を休ませる場合、賃金の支払いは？

賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに勘案するべきですが、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならないとされています。

しかし、不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものと解されています。

問2 従業員の発熱等で自宅待機指示は？

従業員の発熱によって自宅待機を指示した場合、通常の病気休暇に該当します。医師に受診できなかった場合でも、今回は特例的に医師の意見書を不要とし、健康保険の傷病手当金の対象になります。ただし、本人は平熱で

も家族に発熱者がした場合により、休んでもらうためには休業手当の支給が必要になります。

問3 感染した方の賃金支払は？

新型コロナに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。なお、健康保険に加入されている方であれば、傷病手当金が支給されます。

問4 助成金はどんな場合に受けられる？

新型コロナによる経営悪化のため、従業員の休業等により雇用維持に努める事業主は、雇用調整助成金が受給できます。但し、この助成金は、休んだ従業員に賃金又は休業手当を支払っていることが必要になっています。

新型コロナにより、休校した小学校に通う子供の世話をする労働者に対し、有給(賃金全額)の休暇(年次有給休暇除く)を与えた事業主には、申請すれば一人1日につき8,330円を限度に助成金が支給されます。

知って得する障害年金⑤

障害年金の仕組み（その2）

障害基礎年金と障害厚生年金

	1級	2級	3級
障害厚生年金	配偶者加給 224,500円	配偶者加給 224,500円	
	報酬比例部分 × 1.25	報酬比例部分	報酬比例部分 最低保障額 585,100円
障害基礎年金	障害基礎年金 975,125円	障害基礎年金 780,100円	
	子の加算額	子の加算額	

配偶者の加給年金額	子の加算額	
224,500円	第1子、第2子	各224,500円
	第3子以下	各74,800円

- ① 障害の初診日が、20歳前のときや国民年金加入中のときで、1級・2級の障害に該当すると、障害基礎年金が支給対象になります。
- ② 障害の初診日が、厚生年金加入中で65歳未満のときにあり、1級・2級の障害に該当すると、障害基礎年金と障害厚生年金が支給されます。3級のときは、障害厚生年金だけです。
- ③ 障害の初診日が、障害厚生年金加入中で65歳以上のときは、1級・2級の障害に該当しても障害厚生年金だけで、原則として障害基礎年金は支給されません。この場合、3級と同じ最低保障額(585,100円)があります。
- ④ 障害基礎年金の受給者に18歳の年度末までの子(1級・2級の障害の状態にある子は20歳未満)がいるときは、子の加算額が加算され、1級・2級の障害厚生年金の受給者に65歳未満の配偶者があるときには、配偶者加算が加算されます。

改正により4月から施行される主な内容

◆賃金請求権消滅時効当面3年

未払い賃金が発生したときの消滅時効は、これまで2年でしたが、5年に改正。しかし、経過措置として「当面3年」とされました。残業代等が未払いとなった場合は注意が必要です。実際に賃金の時効期間が3年間となるのは、令和2年4月に支給する賃金からです。

◆労働者名簿等の保存も当面3年

労働者名簿や賃金台帳等のその他労働関係に関する保存期間についても5年に改正されましたが、経過措置として消滅時効は「当面3年」になっています。経過措置は、施行後5年となる令和7年を目途に、「必要があると認めるときは必要な措置を講ずる」とされており、賃金請求権の消滅時効期間が5年になる可能性はあります。

◆65歳以上の2以上事業所就業者

これまでの雇用保険制度では、複数の事業所で働いている人であっても、雇用保険の被保険者になれるのは1つの事業所のみです。この4月からは、法改正により、週の所定労働時間が20時間未満であっても、65歳以上で、他の事業と通算して週の所定労働時間が20時間以上となる場合、本人の申し出があれば、高年齢被保険者となることができるようになりました。

この場合、失業の給付については、一時金方式で、1事業所のみで離職する場合、当該事業所での賃金に基づき算出します。育児休業・介護休業については、両方の事業所と

もに取得した場合について、育児休業給付又は介護休業給付を支給するとしています。

◆複数事業所就業者の労災保険

複数事業者就業者の労災保険については、新たに、非災害発生事業場の賃金額を合算した上で給付額が決定されることになります。

◆身元保証には極度額の明記

従業員の採用にあたって、身元保証書の提出を求める会社が多く見られますが、民法の改正により、極度額を明記することが必要になりました。記載がない場合は無効になります。この極度額の明記は、「月給の〇か月分」では足りず具体的金額を記載すべきとされます。

◆雇用保険料 65歳以上高齢者からも徴収

事業の種類	雇用保険料率		
	①被保険者負担率	②事業主負担率	計(①+②)
一般の事業	3/1000	6/1000	9/1000
農林水産 ※ 清酒製造の事業	4/1000	7/1000	11/1000
建設事業	4/1000	8/1000	12/1000

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖の事業等は除かれ、一般の事業の率が適用されます。

◆協会けんぽ保険料率改定

協会けんぽ	健康保険料率	被保険者負担分 (折半分)	介護保険料率 (事業主・被保険者折半) (40歳以上65歳未満)
東京都	98.7/1000	49.35/1000	17.9/1000 (全国一律)
埼玉県	98.1/1000	49.05/1000	
千葉県	97.5/1000	48.75/1000	
神奈川県	99.3/1000	49.65/1000	

●臨時休校に伴う保護者の休業補償、受付開始

厚生労働省は、新型コロナウイルスの感染を防ぐための臨時休校措置に伴って仕事を休んだ保護者の賃金を補償する助成金の申請受付を開始した。2月27日から3月31日までの間に臨時休校となった子どもの保護者に通常の年次有給休暇とは別の有給休暇を認めた事業主には最大日額8,330円、子どもの世話のために仕事を受けられなかったフリーランスの保護者には一律日額4,100円を支給する。(3月18日)

●マスクの緊急増産は残業規制の例外

新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、政府は、マスクや消毒液などを緊急に増産する場合や患者を治療する場合、高齢者の入所施設で対策を行う場合には、災害時と同様に人命や公益性の観点から、残業規制を超えて労働者を働かせることができるとする、労働基準法の解釈を示し、全国の労働局に通知した。健康確保の観点から、やむを得ず月の残業時間が80時間を超えた場合には、医師による面接指導など適切な措置を講じることも求めている。(3月17日)

●新型コロナ緊急対策第2弾

政府は、新型コロナウイルスの緊急対応策の第2弾を発表。影響を受けた個人事業主や中小企業を対象に実質無利子、無担保で融資する制度をつくることを明らかにした。また、雇用調整助成金の特例措置の対象を、全事業者に拡大する。感染拡大防止のための臨時休校に伴う従業員の休業補償は、企業向けの助成金として、1人当たり日額の上限を8,330円、フリーランスや自営業者には日額4,100円を支給する。(3月11日)

●内部通報者への保護強化

政府は、公益通報者保護法の改正案を閣議決定した。内部通報者の保護強化のため、常時301人の企業に内部通報に関する窓口の設置や是正を義務付け、窓口の担当者に罰則付きの守秘義務を課す。なお、300人以下の企業は努力義務とする。今国会での成立を目指す方針。(3月7日)

●テレワーク導入の中小企業を助成

厚生労働省は、新型コロナウイルス対策として、テレワークを新たに導入した中小企業に対し、かかった費用の半額を助成する方針を固めた。機器や従業員研修などにかかった費用の半分を、1社あたり100万円を上限に助成する。2月17日以降にテレワークを導入した中小企業が対象。時間外労働等改善助成金の特例とし、期限は今年5月末までとする。(3月3日)

●保護者休業 賃金補償で新助成金

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染拡大防止のための小学校等の一斉休校に伴って保護者が休暇を取得した場合、1人当たり日額8,330円を上限に休暇中の賃金全額を受け取れるよう企業に助成金を支給することを発表した。対象期間は2月27日～3月31日とし、非正規社員も対象。中学生と高校生の保護者は対象外。(3月3日)

●最高裁 勤務中事故の損害賠償、雇用主にも

仕事での事故で、被害者側に損害賠償をした従業員が、勤務先の会社に応分の負担を求めることができるかが争われた訴訟の上告審で、最高裁は「従業員は会社に対し、損害の公平な分担という観点から、相当と認められる額を請求できる」との初判断を示した。逆求償権を認める判断。(2月29日)