

K-Report

2020年 7月 1日発行
第 10巻 第 7号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会
富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙
■住所
〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階
TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>
FAX 052-261-2612



目次

1. 改正情報
2. 労務管理の基礎知識
3. 所長コラム

1. 改正情報

■ 雇用調整助成金の更なる拡充

すでに原則となる制度から大幅な特例措置が講じられていますが、厚生労働省より更に拡充する旨の発表がありましたのでお知らせ致します。

1. 助成額の上限の引き上げ及び助成率の拡充（※1）

- ・ 1人あたりの助成額の上限が、企業規模を問わず引き上げられました。
日額 8,330円 ⇒ 日額 15,000円

- ・ 解雇等を行わない中小企業への助成率が拡充されました。
原則 9/10 ⇒ 一律 10/10（100%）

◆ 追加支給については次のとおりです。

- ① 支給申請済みでまだ支給決定されていない場合（※2）
⇒ 追加支給の **手続きは不要、差額（追加支給分）も含めて支給**
- ② 既に支給決定されている場合
⇒ 追加支給の **手続きは不要、差額（追加支給分）は後日支給**
- ③ 支給申請済みで、過去の休業手当を見直し（増額）、従業員に追加で休業手当を支給した場合
⇒ 追加支給の **手続きが必要で、令和2年9月30日までに申請書類を提出**

【提出する書類】

再申請書、支給要件確認申立書、支給決定通知書の写し、増額した休業手当・賃金の分かる資料、休業させた日や時間が分かる資料（対象労働者を増やした場合）

2. 緊急対応期間の延長

- ・ 緊急対応期間の終期が延長されました。
令和2年6月30日 ⇒ 令和2年9月30日

3. 出向の特例措置等

- ・ 対象となる出向期間が緩和されました。
3ヶ月以上1年以内 ⇒ 1ヶ月以上1年以内

（※1）

雇用調整助成金だけでなく、緊急雇用安定助成金も対象となります。

（※2）

審査状況によって、差額（追加支給分）が令和2年7月以降に支払われる場合があります。

2. 労務管理の基礎知識

■ 男女雇用機会均等法のポイント

(※1)

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針



右記の他、風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合も法違反とならない例とされています。

①性別を理由とする差別の禁止

◆法違反とならない場合

次に掲げる場合において指針(※1)で掲げる措置を講ずることは性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、均等法第5条及び第6条の規定に違反することとはなりません。

【法違反とならない例】

- 1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合
 - ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
 - ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
 - ③ 宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについて①・②と同程度の必要性があると認められる職務
- 2) 他の法律の制限により、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

3. 所長コラム

■ 労働新聞 週刊 社労士プラザ掲載記事より その2

社会保険労務士の相談・指導としては、顧問先の日常的に発生する軽微な労務相談から、人事考課制度、退職金制度の立案、解雇事案の処理立案など既に日常の業務ともなっていますが、顧客との契約形態や関わりの密度によっては、至らないことがあることも事実です。

社会保険労務士だからできる、コンサルタント業務があります。ある事業主から欠勤が多い従業員について欠勤を減らすための相談を受けたことがありました。タイムカード、賃金台帳、有給休暇取得簿、を見ると、他の従業員と比べても特別に欠勤や、年次有給休暇の取得が多い訳ではありません。その事実を事業主に報告しても納得していません。そこでタイムカードを精査してみると、年次有給休暇の取得日、欠勤日が業務多忙の休日の翌日又は月末近くの第4水曜日に集中していることが解りました。事業主からすれば多忙な日に欠勤することにより他の従業員と比べ欠勤が多いと印象付けられていたことが判明しました。その後この従業員は、欠勤日に母親を病院に送迎していたことが解り事業主も納得されました。事業主と従業員のコミュニケーション不足でした。

次号に続く...