

《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

■ 複数就業者の労災保険給付について

2つ以上の会社で働いている場合、これまで労災保険の給付額は労災の原因となった会社のみ賃金を基準として支払われていましたが令和2年9月1日から、複数の会社等に雇用されている労働者の方々（複数就業者）への労災保険給付が次のように変わります。

《制度改正の内容》

① 対象者について

令和2年9月1日以降にけがや病気等になった複数の会社等に雇用されている労働者の方々

- ◆ 特別加入者も対象となります。
- ◆ けがや病気等になった時に1つの会社に雇用されている場合でも、そのけがや病気等の原因・要因が2つ以上の会社に雇用されていた際に存在していた場合は対象となります。
- ◆ 副業として自営業やフリーランスの仕事をしている場合は該当しません。

② 保険給付額について

全ての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等が決定

- ◆ 対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付、障害（補償）給付や傷病（補償）給付などです。
- ◆ ③の改正事項により労災保険給付が受けられる場合についても、同様の取扱いがされます。

③ 労働時間やストレス等の総合的な評価について

それぞれの勤務先ごとに労働時間やストレス等の負荷を個別に評価して労災認定できない場合は、全ての勤務先の労働時間やストレス等の負荷を総合的に評価して労災認定できるか判断する

- ◆ 対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

なお、上記改正については、労災保険のメリット制には影響しません。

2. 労務管理の基礎知識

■ 男女雇用機会均等法のポイント

≪間接差別の禁止≫

間接差別とは、性別に関係がないように取り扱っても、運用の結果どちらかの性別が不利益になる制度や扱いを指します。一見、性別が関係ないように見えるルールや取り扱いでも、運用した結果どちらかの性別が不利益になってしまう扱いとならないよう注意が必要です。

厚生労働省令で定める次の3つの措置については、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されています。

【厚生労働省令で定められる措置】

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること

なお、厚生労働省令に定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直すことが重要です。



実質的に男女で差別をするような取扱いをしない、また、既にそのような取扱いをしている場合は、廃止の方向で検討が必要となってきます。次号から具体的な例をご紹介します。

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3

～前号からの続き～

社会保険労務士は、日常の手続き業務（1・2号業務）から発展する業務があります。賃金計算や離職票の作成から賃金未払事案を指摘し、新たな賃金制度を提案する業務です。37年過ぎた今では1・2号業務の先に3号業務があることを心に刻んでいます。

～終わり～

3回に渡って、週刊労働新聞社労士プラザ掲載の記事を連載してまいりました。結びに1・2号業務の先に3号業務があることを自戒をもって述べていますが、言うがやすし行い難しで40年近く社労士を行っている今、私自身、社会の変化に対応できているか疑問に思うこの頃です。『働き方改革』にしても有給休暇の取得率が低い日本は、取得率を上げるために5日の強制取得を法制化しましたが、本来働く者が自由に有給休暇を取ることができる職場環境を整えることが第一であり、5日の数合わせに苦慮することに何の意味があるのだろうか。大いに疑問を感じています。