



新年おめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願い致します。
新春号では、2020年度へ向けた法改正への動向や直近の労働問題を
取り巻く事件・判決等を新聞ベースで集めています。



副業の労災、本業と一体化に 働き方多様化に備え 2020年度内施行目指す (読売 12/11 日経 12/24)

厚生労働省は、副業や兼業をする人が勤務中の事故等で働けなくなった場合、本業の賃金や労働時間を合算して労災保険を給付すると決めた。国は、発症前1ヶ月の残業時間が、100時間に上る場合などを「過労死ライン」と定めており、今後は本業副業の残業時間を合算して「過労死ライン」を超えれば、労災認定につながる。割増賃金は現在、副業先が支払っているが「各事業主の下で、法定労働時間を超えた場合の支払いを義務付ける」との案を示した。

副業・兼業を後押しする体制を整備	
労災保険	本業と副業の賃金と合算して給付額を決定
	本業と副業の労働時間を通算して労災認定
雇用保険	65歳以上の高齢者に限り複数事業場を掛け持つ人の加入要件を緩和
残業上限規制	企業が健康確保措置を用意する前提で通算しない等の案を検討中

社会保障改革 年金改革案 中間報告 2020年1月通常国会にて法案提出 (日経 12/6・20)

・厚生年金保険のパート労働者への適用拡大

原則として①従業員501人以上の企業②週20時間以上勤務③月収8.8万円(年収106万円)以上のいずれも満たす必要があるが、今回の改革案では①の企業規模の要件を見直す。

	①企業規模	対象人数	給付水準
現状	501人以上	4,440万人	
2022年10月～	101人以上	45万人増	0.2%増
2024年10月～	51人以上	65万人増	0.3%増

・高齢年金受給開始年齢の引上げ

政府は「生涯現役で活躍できる社会」を掲げ、長く働いて、公的年金の受給を遅らせ1か月当たりの年金額が増えるよう政策で後押しする。希望する高齢者は70歳まで就業機会を与えるよう企業に努力義務を課す。

	受給開始年齢	65歳から1ヶ月遅らせる毎	最も支給を遅らせる場合
現状	60歳～70歳の間	0.7%年金額増	42%年金額増(70歳)
改正後	60歳～75歳の間	0.7%年金額増	84%年金額増(75歳)

・60歳～64歳の在職高齢年金の見直し

基準額を27万円から47万円へ

改正後は月額厚生年金と月給の合計額が47万円を超えると年金の一部が支給停止される

基準額 27万円

<

本来の年金月額+月額給与

➡

超過額の1/2を減額

27万円→47万円へ

パワハラ巡り労災申請へ（日経 12/18） 労災基準にパワハラ明記（時事通信 12/17）

新入社員が自殺し、上司が書類送検された事件で、遺族側がパワハラで精神的に追い込まれたとして今後、労災申請を行う事を明らかにした。合わせて会社側に対する損害賠償請求訴訟の準備を進めるという。厚生労働省は、精神障害の労災認定の要件となる、業務による強い心理的負荷にパワハラを明記する方向だ。認定基準の改正は防止に向けた法律や指針の整備を受けた対応。

今後パワハラの要件を詰め、2020年6月以降に新基準を適用する。

厚労省 HP パワハラ指針より抜粋

	パワハラに該当すると考えられる例	パワハラに該当しないと考えられる例
①暴行・傷害	殴打・足蹴り、物を投げつける	誤ってぶつかる
②精神的な攻撃	人格を否定するような発言 他人の面前で威圧的な叱責を行う	マナーを欠いた言動や行動を、何度注意しても改善しない場合に強く注意
③人間関係からの切り離し	意に沿わない者に対し、仕事を外し長時間別室に隔離する	新規採用者の育成で短期集中研修などを個室で実施
④過大な要求	新規採用者に対し、必要な教育を行わず、到底対応できない目標を課し、達成出来なかったことに厳しく叱責	育成のため少し高いレベルの業務を任せせる
⑤過小な要求	気に入らない労働者に対し嫌がらせのため仕事を与えない	能力に応じ、業務内容や量を軽減
⑥個の侵害	当該労働者の了承を得ず個人情報を他の労働者に暴露する	配慮を目的に家族状況等を聞き取りする

「内定辞退」利用で行政指導 個人情報保護委員会（日経 12/5）

就活生の「内定辞退率」を販売した問題で、利用企業側にも行政指導。辞退率を予測するとの目的を就活生に知らせず、企業が個人データをやり取りした行為が個人情報保護法違反の疑いがあるとした。膨大な情報を経済活動に生かす「データエコノミー」が広がりデータを使う企業の責任も増している。販売企業は勧告処分。（法律違反が明らかかな場合「指導」より重い処分として是正を求める「勧告」を出される）

育休後雇止め有効（日経 11/29） マタハラの訴え退ける雇止め女性が逆転敗訴（共同通信 11/28）

正規から週3日の短時間勤務の契約社員となったことは合理的な理由があり、男女雇用機会均等法等が禁止する「不合理な取扱い」にはあたらないと判断。その上で女性には禁止されていた執務室での録音など服務規律に反する行為があったとして、雇止めは有効と東京高裁判決。（2018年9月一審・東京地裁判決は、雇止めに合理的な理由はないとして契約社員の地位を認め、会社側に慰謝料など110万円の支払を命じた）

★障害者雇用拡大（日経 12/15・23）

事業場規模に応じて、従業員に占める障害者の割合を高める必要がある。障害者の雇用率は2018年6月時点で2.05%と前年より0.08ポイント上昇し、過去最高を更新した。だが18年に法定雇用率が2.2%へ引き上げられ、21年3月末までに2.3%になる。法令に対応するだけでなく、人手不足で戦力を増やす為単純な事務作業にとどまらずより高度な業務を障害者に任せられる動きも出てきた。大手保険会社では、障害者の雇用の受け皿となる特例子会社でも任せられる仕事を広げる方針だ。また障害者支援サービス業で目立った競合がおらず、業績が拡大する確度は高い。

★がんになっても働く がん発症なら、離職3割超（日経 12/15）

2016年のがん対策基本法の改正で事業主が患者の雇用継続に配慮する努力義務が定められた。患者側からも治療しながらの就労を望む声は高まっているものの、環境整備は道半ばだ。国立がん研究センターが2019年5月に発表した調査では、がんになったら仕事を辞めなくてはいけないと考える人が、大企業で31.8%、中小企業では35.6%に上った。東京都では、難病やがん患者の治療と仕事の両立に向け、積極的に取り組む企業へ奨励金支援を行っている

～詳細は かるべ労務管理事務所 へお問合せください～