



市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将

〒381-1231
長野市松代町松代908
電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540
e-mail : ima@ichiba-sr.com URL : www.ichiba-sr.com

新型コロナウイルス感染症による社会保険の標準報酬月額の特例改定

◆標準報酬月額の特例改定

今般の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、一定の条件に該当する場合は、事業主からの届出により、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、通常の随時改定(4か月目に改定)によらず、特例により翌月から改定可能となりました。

◆対象となる方

以下の3つの要件すべてに該当している方が対象となります。

- ① 事業主が新型コロナウイルス感染症の影響により休業(時間単位を含む)させたことにより、急減月(令和2年4月から7月までの間の1か月であって、休業により報酬が著しく低下した月として事業主が届け出た月)が生じた方
- ② 急減月に支払われた報酬の総額(1か月分)に該当する標準報酬月額が、既に設定されている標準報酬月額に比べて、2等級以上下がった方
※固定的賃金(基本給、日給等単価等)の変動がない場合も対象となります。
- ③ 特例による改定を行うことについて、本人が書面により同意している方
※被保険者本人の十分な理解に基づく事前の同意が必要です(改定後の標準報酬月額に基づき、傷病手当金、出産手当金および年金の額が算出されることへの同意を含む)。

※本特例措置は、同一の被保険者について複数回申請を行うことはできません。

◆対象となる保険料

令和2年4月から7月までの間に休業により報酬等が急減した場合に、その翌月の令和2年5月から8月分保険料が対象となります。

※令和3年1月末日までに届出があったものが対象となります。それまでの間は遡及して申請が可能ですが、給与事務の複雑化や年末調整等への影響を最小限とするため、改定をしようとする場合はできるだけ早めの手続きが求められます。

◆注意事項

- ・通常の月額変更届・算定基礎届と提出先が異なります。
⇒管轄の年金事務所に郵送、もしくは窓口へ提出します。
- ・通常の月額変更届・算定基礎届と様式が異なります。

- ⇒届書および申立書は、日本年金機構ホームページからダウンロードできます。
- ・この特例改定の届出は、電子証明書を利用した e-Gov からの電子申請や G ビズ ID を利用した電子申請、電子媒体による申請には現時点では対応していません。
 - ・特例改定の届出を行うか否かにかかわらず、通常の算定基礎届の提出は変更なく必用です。

【日本年金機構のリーフレット】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/0625.files/01.pdf>

精神障害の労災が最多に ～令和元年度「過労死等の労災補償状況」より

◆仕事が原因で精神疾患 労災申請・認定ともに最多

令和元年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。厚生労働省は、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、平成14年から、労災請求件数や労災保険給付を決定した支給決定件数などを年1回、取りまとめています。

本調査によれば、仕事が原因で精神疾患にかかり令和元年度(2019年度)に労災申請したのは2,060件、支給決定件数は509件となり、いずれも統計開始以降最多でした。

◆業種別では「医療・福祉」が最多

請求件数で見ると、業種別(大分類)では、「医療・福祉」426件、「製造業」352件、「卸売業、小売業」279件の順に多くなっており、支給決定件数で見ると、業種別(中分類)では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が48件と最も多く、次いで「医療業」(30件)、「道路貨物運送業」(29件)と続きました。年齢別では、請求件数は「40～49歳」639件、「30～39歳」509件、「20～29歳」432件、支給決定件数は「40～49歳」170件、「30～39歳」132件、「20～29歳」116件の順に多くなっています。

◆パワハラ法制化による労災認定基準の改正

令和2年5月29日付けで精神障害の労災認定の基準が改正され、具体的出来事等に「パワーハラスメント」が追加されました。労災認定基準にパワハラの類型が新設されたことで、より早期にパワハラの問題が認識されることとなります。会社にとっては、一層パワハラ問題も意識した対策が必要になってくるでしょう。

◆新型コロナウイルス感染症の影響

また、現在新型コロナウイルスの流行により、治療に当たる医療関係者はじめエッセンシャルワーカー等のメンタルヘルスの問題がたびたび話題に上っています。新型コロナウイルス感染症による働き方や環境の変化に伴い業務過多が生じ、結果的に長時間労働に陥ってしまうようなケースもあります。

今後、様々な変化を踏まえ、企業としても労災が起きないような環境づくりに取り組んでいきたいところです。

公益通報者保護法が改正されました！

公益通報者保護法の一部を改正する法律案が6月8日に成立、同月12日に公布されました(令和2年法律第51号)。

以下、公益通報者保護制度の概要と改正内容について紹介します。

◆公益通報者保護制度とは？

公益通報者保護制度とは、国民生活の安心や安全を脅かすことになる事業者の法令違反の発生と被害の防止を図るため、公益のために事業者の法令違反行為を通報した事業者内部の労働者に対する解雇等の不利益な取扱いを禁止する制度です。

◆改正1:事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすくする

事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすくするため、①事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等(窓口の設定、調査、是正措置等)が義務付けられます(従業員数300人以下の中小事業者は努力義務)。

また、①の実効性を確保するために、②行政措置(助言・指導、勧告および勧告に従わない場合の公表)が行われます。

さらに、③内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘が義務付けられ、違反した場合には刑事罰が科されます。

◆改正2:行政機関等への通報を行いやすくする

行政機関等への通報を行いやすくするため、①権限を有する行政機関への通報の条件(現行は「信じるに足りる相当の理由がある場合の通報」)に「氏名等を記載した書面を提出する場合の通報」が追加されました。

また、②報道機関等への通報の条件(現行は「生命・身体に対する危害」)に、「財産に対する損害(回復困難または重大なもの)」が追加され、また、「通報者を特定させる情報が洩れる可能性が高い場合」も追加されました。

さらに、③権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等についても規定されました。

◆改正3:通報者がより保護されやすくする

内部通報・外部通報の実行化を図るため、①労働者だけでなく、退職者(退職後1年以内)や役員も保護対象とし、②保護される通報について、現行は刑事罰の対象となる通報だけであるところ、行政罰の対象となる通報も保護されることとなります。また、③保護の内容について、通報に伴う損害賠償責任の免除を追加しました。

施行は、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日となります。

～今月のことば～

吉村(イソジン)知事の記者会見を見て、今現在必要な人材を考えてみました。いないですね。

われわれの待望する無名の新人は、決して組織に依存してはならない。たとえすべての婦人に支持されても婦人会の支持を受けてはならない。すべての労働者に支持されたとしても断じて労働組合からの援護を受けてはならない。組織を通さずに直接に個人の心に迫ることこそ新人の義務なのである。組織も、職業も、立場も離れた赤裸々な人と人との結びつきこそ、新しい時代を開く力なのである。

『落日の戦後体制下-新しい時代の突破口をひらく-』

著 田中秀征

～事務所よりひとこと～

やっと梅雨が明け、夏本番といったところですが、新型コロナウイルスの影響で、夏祭りなどのイベントが中止となり、いつもとは違う夏になりそうです。

さて、プロバスケットボールBリーグの信州ブレイブウォリアーズがB1に昇格しました。昨年の秋に初めて観戦に行き、熱気に包まれた会場で、プレイの迫力とスピードに興奮し、気づけば掛け声に合わせて、マフラータオルを振り回し、夢中で声援をおくっていました。

10月からリーグ開始となりますが、コロナ禍の中で果たして観戦できるのかどうか、応援方法にも「新しい生活様式」が取り入れられるのかと気になるこの頃です。(岡澤)

