



市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬將

〒381-1221
長野市松代町東条東十人町 3116-3
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、「収入の減少」「テレワークの定着」「非正規へのしわ寄せ」への課題が浮き彫りに～(独)労働政策研究・研修機構調査

(独)労働政策研究・研修機構が8月26日、5月から8月にかけて行った「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」の一次集計結果を公表しました。公表された調査結果のポイントをみてみましょう。

◆「民間企業の雇用者」では、就労時間や月収に揺り戻し傾向も夏季賞与は約3割が減少

4～5月にかけて「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」があった人の割合が急増したものの、7月末現在ではやや低下し、他方、引き続き増加した「収入の減少」がこれを上回った。また、7月末現在も4月1日時点と同じ会社で働いている場合の労働時間や税込み月収額の変化をみると、いずれも5月の第2週にかけて低下した後、揺り戻されてきたものの、7月の最終週現在でも通常月の状態には未だ戻り切っていない。

7月末現在の「民間企業の雇用者」(4,194人)の直近の月収額では、新型コロナ問題の発生前のものと(通常月)の月収と「ほぼ同じ(変動1割未満)」の回答が約7割(70.2%)の一方、「減少した」割合計も4分の1を超えた(26.7%)。また、昨年は夏季賞与(特別手当)を「もらった」場合(2,495人)に、本年の支給額がどうなったか(どうなる見込みか)尋ねると、昨年の支給額と「ほぼ同じ(変動は1割未満)」との回答が半数を超えた(51.9%)一方、「本年は支給無し」(2.0%)を含めて約3割(30.4%)が「減少した」と回答した。

◆休業手当は「半分以上が支払われた」人が半数超、「まったく支払われていない」が2割超

影響として「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」を挙げた「民間企業の雇用者」938人のうち、自身は働きたい・働ける状態なのに、勤め先から自宅待機を命じられたことが「ある」割合は6割超(64.3%)。また、「休業」を命じられたことが「ある」場合(603人)の勤め先からの休業手当については「休業日(休業時間数)の半分以上が、支払われた」との回答が半数を超えた(54.1%)ものの、「休業日(同)の一部が、支払われた」(21.9%)、「(これまでのところ)まったく支払われていない」(24.0%)もそれぞれ2割超みられた。

◆「在宅勤務・テレワーク」の実施日数は、いったん拡大後急速に減少

「在宅勤務・テレワーク」の1週間あたりの実施日数の変化をみると、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月では、7割超が在宅勤務・テレワークを「行っていない」と回答していたが、その割合は5月の第2週にかけて顕著に低下し、「在宅勤務・テレワー

ク」が急速に広がった。しかし、5月の最終週以降は「行っていない」割合が揺り戻し、7月の最終週現在で「行っている(1日以上計)」割合は半数を下回っている。

◆フリーランスを含めた調査結果では、「家での食費」を「切り詰めている」割合も増加
全有効回答者(民間企業の雇用者+フリーランス計 4,881 人)を対象に、過去3か月間(5～7月)の世帯全体の家計収支を尋ねると、「収支トントン」が1/3を超えた(34.6%)ものの、支出が収入を上回る赤字計(28.7%)が黒字計(25.9%)を上回った。「正社員」は黒字計が優勢だが、「非正社員計」では赤字計が1/3を超え(33.6%)、さらに「フリーランス」では4割超(43.2%)と高く、黒字計から赤字計を差し引いた赤字超過が▲28.2ポイントに及んでいる。

また、全有効回答者を対象に、「感染の収束が見えないこと」についてどれくらい不安を感じているか尋ねると、かなり不安とやや不安を合わせた「不安」計が8割を超え(86.9%)、「不安はない」計(9.5%)を大きく上回った。特に「収入の減少に伴う生活への支障」に対する不安は、「正社員」(61.3%)より「非正社員計」(65.6%)、「フリーランス」(71.1%)ほど高く、昨年1年間の世帯年収が低いほど概ね高まる傾向がみられた。

これらの結果をみると、今後の課題として、正規・非正規を問わず「収入の減少」に対する対策、いったんは増加したものの減少に転じた「テレワークの定着」、多くの不安を抱える「非正規へのしわ寄せ」への一層の対策が求められるところです。

【労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(PDF)】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>

9月から複数事業労働者向けの労災保険給付が始まりました

◆改正の趣旨

これまでは、複数の会社で働いている労働者の方について、働いているすべての会社の賃金額を基に保険給付が行われないこと、すべての会社の業務上の負荷(労働時間やストレス等)を合わせて評価して労災認定されないことが課題でした。

このため、多様な働き方を選択する方やパート労働者等で複数就業している方が増えているなど、副業・兼業を取り巻く状況の変化を踏まえ、複数事業労働者の方が安心して働くことができるような環境を整備する観点から、労働者災害補償保険法が改正されました。

◆改正の対象者

今回の改正制度の対象となるのは「複数事業労働者」の方です。「複数事業労働者」とは、被災した(業務や通勤が原因でけがや病気などになったり死亡した)時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者の方のことをいいます。

被災した時点で複数の会社について労働契約関係にない場合であっても、その原因や要因となる事由が発生した時点で、複数の会社と労働契約関係であった場合には「複数事業労働者に類する者」として、改正制度の対象となります。また、労災保険に特別加入している方も対象になります。

◆改正内容

① 複数事業労働者の方への保険給付が、すべての働いている会社の賃金額を基礎に支払われるようになります(これまでは災害発生事業場での賃金額しか保険給付の基礎とさ

れていませんでした)。

② 新しく複数の事業の業務を要因とする傷病等(負傷、疾病、障害または死亡)についても、労災保険給付の対象となります。新しく支給事由となるこの災害を「複数業務要因災害」といいます。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

複数事業労働者の方については、1つの事業場のみの業務上の負荷(労働時間やストレス等)を評価して業務災害に当たらない場合に、複数の事業場等の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定できるか判断します。これにより労災認定されるときには、上記の「複数業務要因災害」を支給事由とする各種保険給付が支給されます。

1つの事業場のみの業務上の負荷を評価するだけで労災認定の判断ができる場合は、これまでどおり「業務災害」として、業務災害に係る各種保険給付が支給されます。なお、この場合であっても、すべての就業先の事業場の賃金額を合算した額を基礎に保険給付されます。

③ 労災保険には、各事業場の業務災害の多寡に応じ、労災保険率または保険料を増減させる、メリット制があります。新設の複数業務要因災害については、メリット制には影響しません。一方、複数事業労働者の業務災害については、業務災害が発生した事業場の賃金に相当する保険給付額のみがメリット制に影響します。

コロナと整理解雇

◆予断許さず

新型コロナについては、指定感染症からは外す方向で議論が進められるようです。しかし、すでに緊急事態宣言がなされてから痛手を負っている企業も多く、今後の景気回復も急激に良くなるとの予想はされていませんし、倒産や解雇の増加という波が時間差でやってくることも予想されます。また、冬に向けて、新型コロナ感染者のさらなる増加や、ウイルスの変異による感染力の増強、さらに別のウイルス等による感染症の発生なども考えられます。今は何とか持ちこたえている企業でも、企業体力や今後の情勢によっては、コロナ禍による業績の落込みから、正社員の整理解雇等を検討せざるを得なくなるかもしれません。いくら「コロナだから。緊急事態だから」と言ってみても、裁判例上は、コロナによる業績の落込みは、天災地変等のやむを得ない事由ではなく、経営上の理由による解雇と扱われる場合がほとんどと思われます。正社員の整理解雇は、ご存じのように厳格な要件(要素)で判断されます(整理解雇の4要素)。

◆可能な限り解雇を回避する

この4要素の一つとして「解雇回避努力義務の実行」があります。整理解雇の実施にあたっては、可能な限り雇用を確保(解雇せざるを得ない場合でも労働者の負担をなるべく軽減)するべく、取れる方策を模索し、準備しておくべきです。

- ・転勤・出向等による異動
 - ・休業手当を支払って自宅待機等を命令(一時帰休、再就職支援休暇など)
 - ・休業手当相当の退職一時金を支払い、雇用契約を合意解約、希望退職の募集
 - ・訴訟となるリスクを考慮しつつ、退職金の上積み等を提案し、退職勧奨
- というような方策が考えられます。

◆資料等の準備を

コロナ等による整理解雇に備え、説明資料や社員の説得のための資料なども、事前に準備しておくべきでしょう。

コロナや災害等の際の人事・労務の取扱いについて、社員からの質問等にしっかりと答え

られるよう、人事・総務担当者が使える資料を Q&A のような形でまとめておくと、会社としての統一的対応が図れ、担当者の負担も減るでしょう。

～今月のことば～

長野県は太平洋戦争中、満州（中国東北部）へ多数の開拓移民や青少年義勇軍を送り出したことで有名な県です。その下伊那郡河野村（現豊丘村）で村長を務めていた胡桃澤盛は、戦争末期に分村移民を満州へ送り出しました。しかし、敗戦時の混乱から多数の犠牲者を出し、自責の念から、1946年7月42歳の若さで自死します。その胡桃澤は、1945年11月19日の日記に「何故に過去の日本は自国の敗けた歴史を真実のまゝに伝えることを為さなかったか」との痛切な感慨を記していました。日露戦争中に生まれた彼は、実際のところは苦戦であった戦争の実態とはかけ離れた神話化の進む中で育った世代の一人でした。自国の敗けた歴史を伝えられるかどうか。ここに、近代日本の失敗の原因を見た、胡桃澤の言は重いとわざるをえません。

...

本書で私は、近代日本の戦争の歴史を書きました。それが成功しているかはわかりません。ただ、過去を正確に描くことでより良き未来の創造に加担するという、歴史家の本分にだけは忠実であろうと心がけました。

『それでも、日本人は「戦争」を選んだ』
著 加藤陽子 東京大学文学部教授

P.S.筆者の加藤陽子教授は今回、日本学術会議が推薦し、首相より任命拒否された6人のうちの1人です。私の大好きな教授で、歴史は暗記ではなく、人間の営み・生活・経済、様々な複合体であることを気づかせてくれ、教授の本を読むと「知恵熱」が出てしまいます。同じ自民党の福田康夫内閣で公文書管理の委員に選定された教授が何故任命拒否されたのか。せめて、任命拒否の理由だけでも正直に発表してほしいと思います。

～事務所よりひとこと～

皆様におかれましてはますますご清栄のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

先月の事務所便りでご案内させていただきましたが、10月12日に事務所の移転を致しました。ご迷惑をおかけし申し訳ありませんが、郵便物の送付先は新住所へお願い致します。（電話番号、FAX番号は変更ありません）

今後とも一層のご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。
時節柄、皆様にはどうかご自愛のほどお祈り申し上げます。（市場敏江）

お知らせ

1. 今年度の最低賃金が決定されました。
長野県最低賃金は、令和2年10月1日から時間額 **849円** になりました。
年齢に関係なくパートや学生アルバイトなどを含め、すべての労働者が対象となります。
使用者は、労働者の賃金が最低賃金以上になっているかを確認しましょう。
2. 今月は、標準報酬の定時決定による社会保険料の変更の月です。
当事務所よりご案内をしている保険料一覧を参照し変更をお願い致します。

ご不明な点は当事務所までお問い合わせください。