

労務関連ニュースレター

Issue 55, October 27, 2020

In brief

1. 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応に関する助成金・給付金等につき、申請等の期間が12月31日まで延長されました。
2. 2020年9月に副業・兼業の促進に関するガイドラインが改定され、労働時間管理および健康管理のルールが明確化されました。
3. 2020年度の地域別最低賃金が発効しました。
4. 新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から、社会保険・労働保険手続きにおける事業主の押印および署名について柔軟な対応がとられています。

In detail

1. 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対応に関する助成金・給付金等の申請等期間延長について

新型コロナウイルス感染症への対応として以下の助成金・給付金等が申請受付中となっておりますが、その申請等の期限が12月31日まで延長されています。

助成金・給付金等	制度の概要	申請等の期間延長
雇用調整助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html	新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、労使間の協定に基づき雇用調整(休業)を実施する事業主に対して、休業手当等の一部を助成する制度	「緊急対応期間」について支給要件の緩和と助成内容の拡充が措置されていますが、この緊急対応期間が2020年12月31日まで延長されました。
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html	新型コロナウイルス感染症の影響により、休業となったにもかかわらず、さまざまな事情で事業主から休業手当を受けることができなかった中小企業(※)の労働者を保護するために創設された給付制度	2020年4月～9月の休業についての申請期限が2020年12月31日まで延長となりました。また、2020年10月～12月の休業についても支給の対象となり、2021年3月31日が申請期限となります。

助成金・給付金等	制度の概要	申請等の期間延長
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業せざるを得ない妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成金制度	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる「有給の休暇制度」を設け、その内容を「社内に周知」する期限が2020年12月31日まで延長されました。
新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufu_kin/pageL07_00002.html	新型コロナウイルス感染症に関する対応として小学校等が臨時休業となり、小学校等に通う子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇を取得させた事業主に対する助成金	対象となる休暇取得の期間が2020年12月31日まで延長されました。

(※)中小企業の範囲は下表のとおりです。

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

各助成金・給付金等の詳細については以下のニュースレターでもご紹介しています。

Issue.52(2020年4月発行):

雇用調整助成金・新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol52.html>

Issue.53(2020年6月発行):

雇用調整助成金・新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol53.html>

Issue.54(2020年8月発行):

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol54.html>

2. 副業・兼業の促進に関するガイドラインの改定について

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、副業・兼業の希望者が年々増加傾向にある状況を踏まえ、労働者が安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、2018年1月に厚生労働省より公表されたものです。2020年9月にガイドラインが改定され、企業の対応として、副業・兼業時の労働時間管理や健康管理についてのルールが明確化されましたので概要をご紹介します。

(1) 基本的な考え方

ガイドラインでは「企業は原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である」と示した上で、以下の使用者および労働者の義務が履行されない等の場合に、副業・兼業を禁止または制限することが考えられるとしています。

① 安全配慮義務

労働契約法第5条において、使用者は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされています(安全配慮義務)。副業・兼業の場合には、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負うため、例えば使用者が、労働者の全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至った場合は、安全配慮義務の観点から問題となり得ると示しています。これによって、以下が示されました。

- ・ 就業規則等において、「長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には、副業・兼業を禁止または制限することができる」としておくこと
- ・ 副業・兼業の届出等の際に労働者と副業・兼業の状況の報告等について話し合い、また開始後に労働者からの報告等により、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること

② 秘密保持義務

労働者は、使用者の業務上の秘密を守る義務を負っています(秘密保持義務)が、副業・兼業においては、自ら使用する労働者が業務上の秘密を他の使用者に漏洩する場合や、他の使用者の労働者が他の使用者の業務上の秘密を自らの下で漏洩する場合が考えられます。このため、以下が示されました。

- ・ 就業規則等において、「業務上の秘密が漏洩する場合には、副業・兼業を禁止または制限することができる」としておくこと
- ・ 副業・兼業を行う労働者に対して、業務上の秘密となる情報の範囲や、業務上の秘密を漏洩しないことについて注意喚起すること

③ 競合避止義務

労働者は、一般に、在職中、使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されているため(競業避止義務)、使用者は、競業避止の観点から、労働者の副業・兼業を禁止または制限することができますが、競業避止義務は、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする義務であり、その正当な利益が侵害されない場合には、同一の業種・職種であっても、副業・兼業を認めるべき場合も考えられるため、以下が示されました。

- ・ 就業規則等において、「競業により自社の正当な利益を害する場合には、副業・兼業を禁止または制限することができる」としておくこと
- ・ 副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起すること
- ・ 他社の労働者を自社でも使用する場合には、当該労働者が当該他社に対して負う競業避止義務に違反しないよう確認や注意喚起を行うこと

④ 誠実義務

誠実義務に基づき、労働者は秘密保持義務、競業避止義務を負うほか、使用者の名誉・信用を毀損しない等、誠実に行動することが要請されます。これによって、以下が示されました。

- ・ 就業規則等において、「自社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合には、副業・兼業を禁止または制限することができる」としておくこと

- ・ 副業・兼業の届出等の際に、上記のおそれがないか確認すること

(2) 労働時間管理

① 副業・兼業先との労働時間通算

労働基準法第 38 条第 1 項では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合を含むとされています。ガイドラインでは、労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合における労働基準法の各規定の解釈について、労働時間を通算する場合と通算しない場合を以下のとおり明確化しました。

副業・兼業先と通算される規定	<ul style="list-style-type: none"> ・法定労働時間の適用(労働基準法第 32 条) ・時間外労働と休日労働の合計が単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内とする上限規制(労働基準法第 36 条第 6 項 2 号・3 号) ※労働時間の上限規制が適用除外または適用猶予される業務・事業についても法定労働時間の適用においては通算されます。
副業・兼業先と通算されない規定	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の事業場における 36 協定による時間外労働の限度時間、特別条項を設ける場合の 1 年の延長時間の上限(労働基準法第 36 条第 1 項、4 項、5 項) ・休憩(労働基準法第 34 条)、休日(労働基準法第 35 条)、年次有給休暇(労働基準法第 39 条)の規定

② 簡便な労働時間管理の方法(管理モデル)

労働者が副業・兼業を行う場合で、上記①の労働時間通算の対象となる場合には、労働時間の申告や通算管理において、使用者・労働者双方に手続き上の負担が生じることが想定されます。ガイドラインでは、この手続き上の負担を軽減するための簡便な労働時間管理の方法(管理モデル)が示されました。この管理モデルでは、労働者と本業先の使用者、副業・兼業先の使用者との間で、あらかじめそれぞれの事業場における労働時間の上限の取り決めをしておきます。一般的には、副業・兼業を行おうとする労働者に対して、副業・兼業の開始前に、予め本業先の使用者が副業・兼業先の事業場における労働時間や通算した労働時間について上限を設定し、労働者および労働者を通じて副業・兼業先の使用者がこれに応じることによって導入されることが想定されます。これにより、各上限の合計が単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内となるように設定することで、他の使用者の事業場における実労働時間を把握することなく労働基準法を遵守できるというものです。

(3) 健康管理

使用者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第 66 条等に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等(健康確保措置)を実施しなければなりません。ガイドラインでは、使用者の指示により副業・兼業を開始した場合には、本業と副業・兼業先の労働時間を通算した労働時間に基づき健康確保措置を実施することが適当であることが示されました。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf>

3. 2020年度の地域別最低賃金について

2020年度の地域別最低賃金が10月1日から中旬までの間に順次発効しました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、中央最低賃金審議会は「現行水準の維持が適当」として引き上げの目安額を示しませんでした。地方を中心に40県が1～3円の引き上げを行いました。

各都道府県別の地域別最低賃金額は以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

4. 社会保険・労働保険手続きにおける押印および署名の取扱いについて

(1) 日本年金機構に提出する届出等

新型コロナウイルス感染症の感染防止等の観点から、日本年金機構に書面で提出される届出等につき、当分の間は事業主の押印または署名がなくても、不備返戻を行わず処理を行うという柔軟な対応が行われていますのでご注意ください。

日本年金機構へ提出する届出については、以下日本年金機構のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/0721.html>

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T200721T0020.pdf> (厚生労働省からの通達)

(2) 雇用保険関係、雇用関係助成金、働き方改革推進支援助成金等に係る手続き

雇用保険関係、雇用関係助成金、働き方改革推進支援助成金等に係る下表の手続きについても、当分の間は事業主の押印または署名がなくても処理を行うよう、2020年9月1日付で厚生労働省から各労働局長宛に通達が発信されています。

項目	当面の間、署名または押印を必ずしも必要としない扱いとする手続き
1	雇用保険に係る事業主が行う手続
2	雇用関係助成金に係る手続
3	外国人雇用状況届出
4	公正採用選考人権啓発推進員状況報告
5	障害者雇用給付金申告書、障害者雇用調整金および在宅就業障害者特例調整金支給申請書
6	働き方改革推進支援助成金に係る手続
7	業務改善助成金に係る手続
8	受動喫煙防止対策助成金に係る手続

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 157 カ国に及ぶグローバルネットワークに 276,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2020 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.