

つちはし事務所通信

8

July
2020

発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2020年8月1日

重要改正 8/1 施行

失業等給付の「被保険者期間」の算定方法が変わります

「雇用保険法等の一部を改正する法律(令和2年法律第14号)」により、失業等給付の受給資格を得るために必要な「被保険者期間」の算定方法が改正されました(令和2年8月1日施行)。そのポイントを確認しておきましょう。

改正前

離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月を1か月と計算。

しかし、週の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、雇用見込み期間が31日以上であるという雇用保険被保険者となる要件を満たしながらも、賃金支払の基礎となった日数が11日に満たないことにより、被保険者期間に算入されない期間があるため、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定するよう見直しをします。

改正後

離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月または、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月を1か月として計算。

★今回の改正を踏まえ、離職日が令和2年8月1日以降の方の「離職証明書」の記載方法も変更されます。何かお気づきの点がございましたら、つちはし事務所までお気軽にお尋ねくださいませ。

重要改正 9/1 施行

複数就業者への保険給付が変わります 労災保険法の改正

複数就業者への労災保険の保険給付が変わります。ポイントは、次の2点です。

1. 賃金額を合算して保険給付額等を決定することに!

現行: 災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

改正後: すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

(補足) 対象となる給付は、休業(補償)給付、遺族(補償)給付や障害(補償)給付など

<イメージ図(厚労省資料)>

(例)



2. 負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価することに！

現行：それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

改正後：それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

⑨ これらの改正後の規定は、施行日（令和2年9月1日）以後に発生した負傷、疾病、障害又は死亡に対する労災保険の保険給付について適用されます。

★令和2年9月1日以降に、複数の会社で勤務している社員が、業務災害や通勤災害により労災保険の保険給付を受けることになった場合、すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎として給付額を決定するなど、すべての勤務先の情報を加味して給付が行われることとなります。

今後は、**社員の副業・兼業に関する情報を把握することが重要**になっていきそうです。

重要改正 9/1 施行

厚生年金保険の標準報酬月額の上限改定

★令和2年9月1日より、厚生年金保険の現在の標準報酬月額の最高等級（第31級・62万円）の上に、新たな等級（65万円）が追加され、上限が引き上げられます。

※健康保険の標準報酬月額の高等級（第50級・139万円）については変更ありません。
 ※特別な手続きは必要ありません。改定後の新等級に該当する被保険者の方がいる対象の事業主の方へ9月下旬以降お知らせする予定です。



改正前

改正後

| 月額等級 | 標準報酬月額 | 報酬月額 |
|---------|----------|------------|
| (旧)第31級 | 620,000円 | 605,000円以上 |



| 月額等級 | 標準報酬月額 | 報酬月額 |
|---------|----------|--------------------------|
| (新)第31級 | 620,000円 | 605,000円以上 635,000円未満 |
| (新)第32級 | 650,000円 | 635,000円以上 |

あとがき◆つちはし事務所より



★働き方改革によりさまざまな働き方のメニューが広がる中、コロナウイルスの影響で仕事がなくなっているという現状を打破するためにも、ダブルワークという働き方が注目されています。しかし、ダブルワークの場合、今までは労災保険の給付などは、事故が起きた事業所の賃金だけで算定されていました。そのため、本業を持つ会社員がアルバイト先などで被災した場合は、非常に低い水準で休業手当や遺族年金などを算出されるという不都合が起きていました。今回、労災保険法の改正により、ダブルワークの場合は両方の賃金額を合算して給付されるようになりましたので、よりダブルワークという選択肢も取りやすくなりました。

★しかし、同時に過重労働などの仕事上の負荷（労働時間やストレス等）も総合的に評価して、労災か否かを判定することになりましたので、ダブルワークをしている人については、もう1つの働き先の労働時間も考慮して過重労働になっていないかどうか、会社は配慮する必要が出てきました。ダブルワークは本人が勝手にやっていることだからと単に放任して、過重労働による健康障害や精神障害が出た場合、会社の責任を問われる可能性も考えられます。ダブルワークは認める、ただしダブルワーク先の労働時間等は把握して、過重労働になっていないかどうか管理することが、働き方改革時代の労務管理と言えます。ダブルワークに関して従業員に出してもらおう届出書の様式等は、つちはし事務所までお問い合わせください。

★なお、つちはし事務所は8月12日～16日までお盆休業とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

