

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

### 【目次】

- Q1. 令和 2 年度地域別最低賃金の改定見込みは？
- Q2. 8/1 以降退職者における失業等給付を受給する際の被保険者期間の算定方法はどのように変更されましたか？
- Q3. 新型コロナウイルス感染症の感染防止のために、以下の事項を業務命令として義務付けできますか？
  - (1)マスクの着用(社内・外)
  - (2)プライベート旅行の禁止(国内・外)
  - (3)本人および家族に感染が疑われる症状がある場合の申告
- Q4. 高年齢者雇用安定法の改正により、来年から 70 歳までの雇用義務があるのでし  
ょうか？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

---

---

### Q1. 令和 2 年度地域別最低賃金の改定見込みは？

---

A. 「現行水準維持が適当」との答申が行われました。

7 月 22 日に開催された第 57 回中央最低賃金審議会で、令和 2 年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられました。

新型コロナウイルスの感染拡大による経済・雇用の現状を踏まえると最低賃金引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当である、との内容になっています。

今後は各地方最低賃金審議会で上記の答申を参考にしつつ審議を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなりますが、上記答申の内容から、ここ数年と同等の引上げは行われない見込みとなっています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_12604.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12604.html)

(望月)

---

Q2. 8/1 以降退職者における失業等給付を受給する際の被保険者期間の算定方法はどのように変更されましたか？

---

A. 退職後にハローワークにて失業給付を受ける場合、退職日以前の2年間に雇用保険に加入していた期間が原則通算して12ヶ月以上(解雇等の場合は1年間に6ヶ月以上)あることが必要です。

従前は出勤(有給含む)等の日数が11日以上ある月を1ヶ月としてカウントしていましたが、今後は11日以上なくても、1ヶ月の労働時間数が80時間以上であれば1ヶ月としてカウントできることとなりました。

令和2年8月1日以降の退職者で日数が10日以下の期間がある場合は、離職票に労働時間数を記載することが求められます。

■厚生労働省 受給資格を得るために必要な被保険者期間の算定方法について  
<https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/content/contents/000666081.pdf>

(市川)

---

Q3. 新型コロナウイルス感染症の感染防止のために、以下の事項を業務命令として義務付けできますか？

- (1)マスクの着用(社内・外)
  - (2)プライベート旅行の禁止(国内・外)
  - (3)本人および家族に感染が疑われる症状がある場合の申告
- 

A. それぞれ以下のとおりとなります。

(1)マスクの着用は、感染症の拡大を防止するために最も一般的に要請されているものであり、また、感染症対策自体も、事業活動の円滑な遂行を目的としているため、勤務時間中、社内外を問わずにマスクの着用を義務付けることは合理的であり、許容範囲と言えます。

勤務時間外に関しては、マスク着用が私生活上の行動をさほど制限するものではないとはいえ、強制は避け、要請程度に留めるのが良いでしょう。

(2)新型コロナウイルス感染症危険情報の該当国・地域を除き、プライベート旅行の禁止を一律に義務付けることは難しいといえます。自粛を呼びかける程度に留めましょう。

(3)職場での感染拡大を防止するための合理性が認められ、許容範囲といえます。しかし、大変機微な情報と言えるため、「情報の利用目的(感染症予防対策)」、「情報管理責任者」、「情報の管理方法」を予め規定し、公表しておくといいいでしょう。併せて、休業による不利益の緩和など、従業員が安心して会社側にこれらの情報を提供できるような環境を整備する必要があります。

また、従業員が申告しなかったことを理由に懲戒を行うためには、当従業員が就いている職種、当従業員の行動の態様、もたらしたリスクの程度、使用者側が申告し易い条件を整備していたかなど、諸種の事情から、相当に悪質と認められることが求められます。

(杉田)

---

Q4. 高年齢者雇用安定法の改正により、来年から 70 歳までの雇用義務があるのでしょうか？

---

A. 雇用義務ではありませんが、令和 3 年 4 月 1 日から以下のとおり、70 歳までの就業機会を確保する措置を講ずることが努力義務として定められました。

1. 70 歳までの定年引き上げ
2. 70 歳までの継続雇用制度
3. 定年の廃止
4. 70 歳まで継続的に業務委託を継続する制度の導入
5. 70 歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

なお、直接雇用以外の措置である 4、5 の導入には過半数組合・過半数代表者の同意が必要となり、詳細については今後指針で示される予定です。

現行では 65 歳までの雇用確保が義務となっていますので、65 歳超まで雇用しなくても法違反とはなりません。

ただし、上記の就業機会確保措置の実施について何もしていない場合は行政による指導・助言の対象となる可能性もあり、また今後努力義務から義務化への変更が見込まれています。

今すぐに対策が必要とまでは言えませんが、60 歳以上の従業員がいらっしゃる場合は 65 歳超の雇用のあり方について検討してみてもいいでしょうか。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000626609.pdf>

(佐藤)

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで  
社会保険労務士山口事務所  
〒150-0002  
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階  
TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192  
Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>  
Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

---