

厚生労働省千葉労働局 定例記者会見配付資料

<新着情報・重要なお知らせ>

1.コロナウイルス関連で離職された方を積極的に採用します！

千葉労働局では、拡充される雇用調整助成金等の支給業務を円滑に進めていくため、常勤職員(任期付き)及び非常勤職員を公募のうえ採用します。

新型コロナウイルス感染症の影響等により離職を余儀なくされた方、採用内定取消しとなった新卒者やアルバイト先を失った学生の方などを支援するため、こうした方を積極的に採用していく予定です。

※ なお、本募集は令和2年度第2次補正予算の成立が前提となるもので、今後、変更になる場合があることをあらかじめご承知おきください。

★ 募集対象者

民間企業等での業務経験を有し、助成金や雇用保険等に関連する業務に必要な能力等を有する方を対象としていますが、以下の方を積極的に募集します。

- 新型コロナウイルスの影響により離職された方
- 派遣契約終了(中途解約を含む。)により離職された方
- 就職氷河期世代の不安定雇用者等
- 採用内定取消しとなった新卒者及び既卒後3年以内離職者 注)
- 在学中の学生(夏休み期間中等相談に応じます。) 注)

注) 新卒者・既卒者及び学生については、非常勤職員のための募集となります。

★ 任期を定めた常勤職員

1 業務内容

- (1) 雇用調整助成金の支給業務及び関連業務
- (2) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金(仮称)の支給業務及び関連業務

2 応募期間 … 令和2年6月3日(水)から令和2年6月9日(火)の予定

3 任用期間 … 令和2年7月1日 から 令和3年3月末日まで

4 勤務場所 … 千葉労働局又は県内各ハローワーク

5 応募資格等 … 千葉労働局ホームページでお知らせいたします。

★ 非常勤職員

1 職種

- (1) 事業主支援アドバイザー
- (2) 申請相談員

2 業務内容

- (1) 雇用調整助成金の支給業務及び関連業務
- (2) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金(仮称)の支給業務及び関連業務

3 任用期間 … 令和2年6月 から 令和3年3月末日まで

4 勤務場所 … 千葉労働局又は県内各ハローワーク

5 応募資格等 … 千葉労働局ホームページでお知らせいたします。

2. 令和2年度労働保険料等の申告・納付期限が令和2年8月31日まで延長されました

概 要

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、労働保険料等の申告期限・納付期限（年度更新期間）について令和2年8月31日まで延長することといたしました。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業に係る収入に相当の減少があった事業主の方は、申請により、労働保険料等の納付を1年間猶予することができますので、裏面もあわせてご参照ください。

《申告期限》

従来	延長後
令和2年6月1日 ～同年7月10日	令和2年6月1日 <u>～同年8月31日</u>

《納期限》

	従来	延長後
全期・第1期	令和2年7月10日	<u>令和2年8月31日</u>

なお、延納（分割納付）をしている場合の第2期以降の納期限については従来どおりとなります。

	個別事業場	事務組合
第2期	令和2年11月2日	令和2年11月16日
第3期	令和3年2月1日	令和3年2月15日

労働保険の年度更新は管轄の都道府県労働局や労働基準監督署への郵送又は電子申請でも受け付けており、直接窓口へ出向くことなく申告することが可能です。

また、労働保険料等の納付については口座振替や電子納付が便利です。

納付猶予については次ページをご覧ください

猶予（特例）の概要

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、事業に係る収入に相当の減少があった事業主の方にあつては、申請により、労働保険料等の納付を、**1年間猶予**することができます。
- この納付猶予の特例が適用されると、**担保の提供は不要**となり、**延滞金もかかりません。**

猶予の要件

以下のいずれも満たす事業主の方が対象となります。

- ① **新型コロナウイルスの影響により、令和2年2月以降の任意の期間（1か月以上）において、事業に係る収入が前年同期に比べて（※1）概ね20%以上減少していること**
 - ※1 新規適用事業及び単独有期事業における取り扱いについてはQ&A及び申請の手引きをご参照ください。
- ② ①により、**一時に納付を行うことが困難であること（※2）**
 - ※2 「一時に納付を行うことが困難」かどうかの判断については、少なくとも向こう半年間の事業資金を考慮に入れるなど、申請される方の置かれた状況に配慮し適切に対応します。
- ③ 申請書が提出されていること

猶予対象となる労働保険料等

令和2年2月1日から令和3年1月31日までに納期限が到来する労働保険料等が対象となります。

申請方法

- **納期限までに申請してください（※3）（※4）。**
 - ※3 令和2年2月1日から令和2年6月30日までの間に納期限が到来している労働保険料等については、令和2年6月30日までに申請していただければ、納期限までに申請した場合と同じ取り扱いとします。
 - ※4 全期・第1期分については、延長後の令和2年8月31日までに申請をお願いいたします。
- **所管の都道府県労働局に「労働保険料等納付の猶予申請書（特例）」等（※5）を提出してください。（郵送又は電子申請でも受け付けております。（電子申請の場合、年度更新の申告等の添付書類として申請いただくことになります。））**
 - ※5・根拠となる書類の準備が難しい場合は、職員が聞き取りによりお伺いします。
 - ・同一の労働保険適用事業において、国税、地方税又は厚生年金保険料等の納付猶予の特例が許可された場合は、当該猶予許可通知書及び当該猶予申請書の写しを添付いただくことで、申請書の記載の一部が省略できる場合があります。

※ ご不明な点があれば、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。

3.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ついて

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱えている場合があります。

こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定しました。

▶▶母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。
- 本措置の対象期間は、令和2年5月7日～令和3年1月31日（※）です。

（※）新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

母性健康管理措置には、他にも、以下のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中又は出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

このほか、妊娠中の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）

表面

(表)

母性健康管理指導事項連絡カード

令和 年 月 日

事業主 氏名

医療機関名

医師等氏名

印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1 氏名等

氏名	妊娠週数	週分娩予定日	年 月 日

2 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

症 状 等	指導項目	標 準 措 置
つわり	症状が著しい場合	勤務時間の短縮
妊娠経過		休業（入院勧告）

裏面

(裏)

症 状 等	指導項目	標 準 措 置
妊娠経過	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は様になった休業
妊娠経過	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
妊娠経過	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
妊娠経過	重 症	休業（入院勧告）
多胎妊娠（胎）		必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全	軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
産後の回復不全	重 症	

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項

▶▶ 母健連絡カードは、厚生労働省ホームページや「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウンロードできます。また、ほとんどの母子健康手帳にも様式が記載されています。

4.職場のハラスメント防止対策が強化されます

■パワハラ防止対策が義務化されます

労働施策総合推進法の改正により、本年6月1日※より、職場におけるパワーハラスメント防止措置が事業主の義務となります。

※中小事業主は令和4年4月1日から義務化されます。（それまでは努力義務）

職場におけるパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。

パワハラは大きく分けて6類型に分類されます。



脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 精神的な攻撃

上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする



暴行・傷害 身体的な攻撃

上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする



業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制、仕事の妨害 過大な要求

上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる



隔離・仲間外し・無視 人間関係からの切り離し

自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする



業務上の合理性なく、能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を 命じることや仕事を与えないこと 過小な要求

上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる



私的なことに過度に立ち入ること 個の侵害

思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする

事業主及び労働者の責務

ハラスメント問題に関する関心と理解を深めることなど

事業主はパワーハラスメント防止のために以下の措置を講じなければなりません

- ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④そのほか併せて講ずべき措置（プライバシー保護・不利益取扱いの禁止）

事業主に相談等をした労働者への不利益取扱いの禁止（中小事業主も令和2年6月1日から適用）

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが法律上禁止されます。

■セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されます

- ①事業主及び労働者の責務
- ②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

パワハラと同様です

令和2年6月1日から

事業主の皆さまへ

千葉労働局職業対策課 雇用調整助成金相談窓口について

雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の相談窓口は令和2年6月1日から以下のとおり変更となりますので、お知らせいたします。

千葉労働局

◆ 千葉労働局職業安定部職業対策課 雇用調整助成金相談窓口

所在地 〒260-0013

千葉市中央区中央3-3-1 フジモト第一生命ビルディング3階

なお、電話による相談は、従来どおり043-221-4393となります。

！ 郵送の場合は、従来どおり

〒260-8612千葉市中央区中央4-11-1千葉第2地方合同庁舎4階

職業安定部職業対策課 での受付となります。

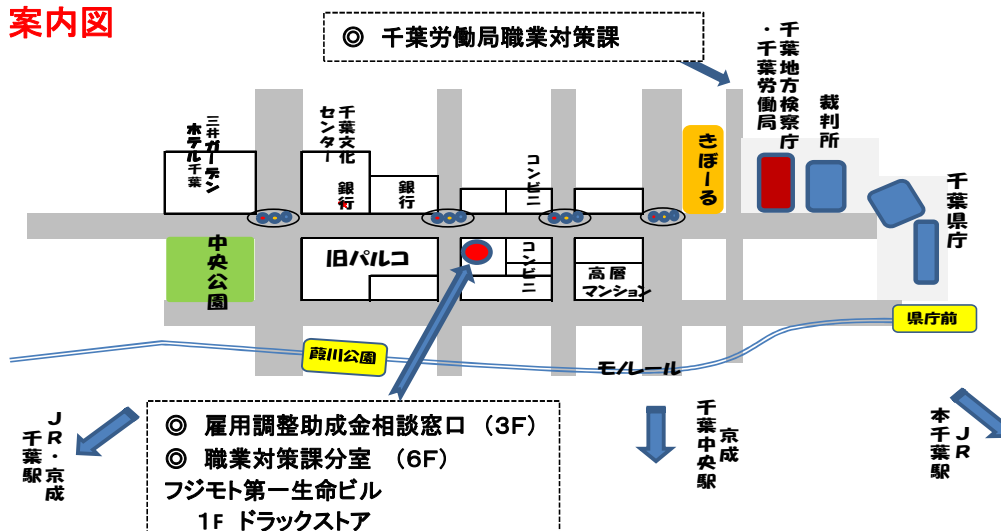
＜窓口相談対応助成金の種類＞

●雇用調整助成金 ●緊急雇用安定助成金

◆開庁時間 8時30分～17時15分

◆休日 土・日・祝日・年末年始

案内図



交通のご案内

◆電車

- ・JR「千葉」駅東口、千葉都市モノレール「千葉」駅、京成「千葉」駅から徒歩13分
- ・京成「千葉中央駅」から徒歩6分
- ・JR「本千葉」駅から徒歩16分
- ・千葉都市モノレール「霞川公園」駅から徒歩2分

◆バス

- ・JR「千葉」駅東口バス「(1)、(2)、(3)のりば」乗車「中央2丁目」下車、(JR千葉駅から1つ目)

＜お願い＞

駐車場はありませんので、電車・バス等でお越しください。