



ゆうメール

人事・労務

QUIZ

Question

⇒答えはP.8の下へ

労働者が通勤途中に事故に遭い負傷し、治療の為、会社を1週間休むことになった場合、休業4日目から休業給付を受けられるが、3日目までは事業主が休業補償(1日につき平均賃金の60%以上)を行わなければならない。○か×か？

〈差出人・返還先〉

中越運送株式会社
〒125-0051
東京都葛飾区新宿3-9-5

令和2年6月吉日

株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

令和2年(2020年)

6月
June

人事から経営を支援する

人事労務NEWS

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。
人事労務NEWSをお送り致します。お目通しいただければ幸いです。
貴社のますますのご発展をお祈り申し上げます。 敬具



代表・活人コンサルタント 高橋 邦名 くに かつ

人事労務NEWS (6月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P2. **NEWS** 日本人の就業実態の傾向
- P3. **NEWS** 妊娠中の女性労働者から
新型コロナウイルス感染リスク対策を求められたら?
- P4. **NEWS** テレワークの実施状況は? ~厚労省・LINE株式会社の調査より
- P5. **NEWS** コロナ禍で、事業者の健康診断の延期が認められています
- P6. **NEWS** 業務中に新型コロナウイルス感染した場合の労災補償
- P7. **NEWS** コロナ禍に伴う外国人労働者の現状と救済制度
- P8. **Column** 6月から職場におけるハラスメント防止対策が強化されます



株式会社高橋賃金システム研究所

<http://www.katsujin-consul.com>

✉ taka0001@sepia.ocn.ne.jp

発行人・編集人 高橋 邦名

発行 株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

業務内容

- 1.賃金制度、評価制度の導入指導
- 2.就業規則の作成
- 3.労働保険・社会保険手続き代行
- 4.給与計算代行
- 5.企業文化創造研修・人材育成

本社

(事務センター) 東京都八王子市寺町1-1
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528

東京本部

東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル5F
TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

個人情報の取扱いに
関するご連絡

本封書はこれまでに、お客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただいた方、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Webその他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。※ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

日本人の就業実態の傾向



日本人の就業実態に関する調査

「第3回日本人の就業実態に関する総合調査(2018年調査)」の結果が、(独)労働政策研究・研修機構から公表されています。この調査は、就業形態の多様化が進む中で、日本人の働き方の実情を体系的、継続的に把握することを目的としたもので、2014年に続けて3回目となります。労働時間、賃金、能力開発、労使関係等、幅広い就業実態の傾向を把握する資料として役立つと思われますので、いくつかの項目を見ていきましょう。

労働時間

雇用者の週実労働時間は平均41.6時間となっており、雇用形態別に見ると正規従業員:47.6時間、契約社員:42.2時間、派遣社員:40.0時間、嘱託:36.6時間、アルバイト:26.4時間、パート:26.1時間という順になっています。

しかし、直近では新型コロナ対応のために、在宅勤務や店舗の休業が進んでおり、実労働時間は短くなっているようです。また、主婦層のパート社員の勤務先が休業等を行っていること等もあり、世帯としての収入は減少しているケースが多いと思われます。

新しい働き方

同調査では、非雇用者の状況につ

雇用形態別雇用者の週実労働時間

・正規従業員 47.6時間	・派遣社員 40.0時間	・アルバイト 26.4時間
・契約社員 42.2時間	・嘱託 36.6時間	・パート 26.1時間

いても調査が行われました。非雇用者の中には、自営業・自由業、会社役員などが含まれますが、近年注目されているフリーランスや雇用類似の働き方で就業しているとの回答は2.9%となっています。しかし、本人は会社に雇われていると認識している人はこの数に含まれていません。

労働契約や仕事のさせ方等の状況によっては、今後トラブルが増える可能性のある部分だと思われます。また、厚生労働省ではこうした新しい働き方の労働者の保護等に関する政策を検討中ですので、今後の動きに注目しておくべきでしょう。

メンタルヘルス

就業者の中で過去3年間にメンタルヘルスに不調を感じたことが「あ

る」割合は32.8%、「ない」は64.9%となっています。3人に1人は不調を感じているようです。産業別にみると、特に「医療、福祉」(40.2%)、「教育、学習支援業」(36.9%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(36.4%)、「金融業、保険業」(35.8%)で高い傾向にあります。メンタルヘルスには長時間労働が大きく関わりますが、週80～89時間労働の群で不調者の割合が高くなっています。不調者のうち、約25%が通院治療を必要としています。

新型コロナウイルスによる影響はまだまだ未知数な部分もありますが、働き方の見直しが加速度的に進む可能性もありますので、こうした全体的な状況を把握しておくことも大切でしょう。

参考

労働政策研究・研修機構

第3回日本人の就業実態に関する総合調査(2018年調査)結果PDF



スマホで
◀かんたんに
アクセスできます。



<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200422.pdf>

妊娠中の女性労働者から 新型コロナウイルス感染リスク対策を 求められたら？



妊娠中の女性が 新型コロナウイルスに感染すると？

新型コロナウイルスのワクチンは現在のところ開発されておらず、治療薬レムデシビルは、厚生労働省が発出した通達で妊婦に使用しないよう要請されています。また、アピガン®錠の患者向け資料では「妊娠中に服用することで胎児の奇形や流産・死産を起こす可能性があります」と、注意を促しています。

つまり、妊娠中の女性が感染した場合、他の人よりも治療方法が限定されてしまう可能性が高いことがわかります。

妊娠中の女性労働者の本音は？

株式会社ベビーカレンダーが4月下旬に公表した妊娠中の女性労働者へのアンケート結果では、約4人に1人が通常どおり出勤していて、在宅勤務中や自宅待機(休業)中と答えた人たちより多くなっています。

出勤している理由は、「在宅勤務や時差出勤をしたいが、会社で認められていないため(在宅勤務が困難な職種も含む)」が41.1%、「休業または退職したいが、金銭面が不安なため」「休業または退職は考えておらず、産休まで仕事を続けたいため」が同率34.3%でした。

妊娠中の女性労働者の出勤している理由

41.1% 在宅勤務や時差出勤をしたいが、会社で認められていないため(在宅勤務が困難な職種も含む)

34.3% 「休業または退職したいが、金銭面が不安なため」「休業または退職は考えておらず、産休まで仕事を続けたいため」が同率

5月7日より女性労働者が申し出た場合の措置が義務とされています

厚生労働省では、指針を改正し、医師等が作成した母性健康管理指導事項連絡カードを、女性労働者が事業主に提出した場合、必要な措置を講じるよう義務付けています。

令和3年1月31日までの時限措置ですが、措置を講じない場合は企業名公表等の罰則が適用されます。

母性健康管理指導事項連絡カードとは？

妊娠初期から産後の回復期までの体調に応じて、休業(入院加療、自宅療養)、勤務時間の短縮、負担の大きい作業・長時間の立作業・同一姿勢を強制される作業の制限または勤務時間の短縮等の措置を、どの程度の期間講じる必要があるか、医師等が指導内容を記載するもので、診断書の代わりとなるものです。



母性健康管理指導事項連絡カード

対応にあたっては専門家に相談しましょう

カードを提出されたが具体的にどうすればよいかわからないという場合、産業医や社会保険労務士等の専門家に相談することが有用と考えられます。提出を受けた場合には、個人情報の取扱い等も含めて相談するとよいでしょう。

テレワークの実施状況は？ ～厚生労働省・LINE株式会社の調査より



新型コロナウイルスの影響で急速に広まったテレワーク

新型コロナウイルス感染リスク防止の観点から急速に広まったテレワーク。騒動の中で急遽対応に迫られた職場も多いことでしょう。業態やこれまでの対応状況によっては実施が難しいところもありますし、その実施内容は職場によって大きく異なると思いますが、全国的な実施率はどのようになっているのでしょうか。

テレワーク実施率は27%

厚生労働省は、LINE株式会社と協力して、LINE株式会社の公式アカウントにおいて、サービス登録者に対して「新型コロナ対策のための全国調査」を3回にわたり実施し、その分析結果を発表しています(第1回:3月31日～4月1日、第2回:4月5日～6日、第3回:4月12日～13日実施)。

調査によると、オフィスワーク中心(事務・企画・開発など)の人におけるテレワークの実施率は、第3回調査時点で、全国平均で27%でした。緊急事態宣言前と比べて増加しているものの、政府目標の「オフィス出勤者の最低7割削減」には、この時点ではまだまだ届いていない状況です。

緊急事態宣言が最初に発令された7都府県だけで見ても、最も進んでいる東京都で52%、最も遅れている福岡県で20%と差があります。また、全国的には1割にも届いていない地域が多いようです。

オフィスワーク中心(事務・企画・開発など)の方におけるテレワークの実施率

全国	26.83%
東京都	51.88%
福岡県	20.22%

政府目標の「オフィス出勤者の最低7割削減」に届かず

テレワークはコロナ対策に限るものではない

本調査は4月中旬までの状況を示したものですので、その後、また状況は変わっていることが予想されます。実際に、これまでは「テレワークなんて無理だ・関係ない」と考えていた企業においても、この騒動の中で、どうにかテレワークを実施できないか、テレワーク下でも滞りなく業務を行えないかと試行錯誤しているところが多いのではないのでしょうか。

テレワークはコロナ対策だけに限るものではありません。育児・介護、様々な災害対応の面からも必要になってくるものです。テレワークの実施状況が今後の企業経営にも大きく影響してくることもなりかねませんので、これを機に自社でも真剣に検討していきたいところです。

参考

厚生労働省

第1～3回「新型コロナ対策のための全国調査」からわかったこと。



スマホで
◀かんたんに
アクセスできます。



https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11109.html

コロナ禍で、事業者の健康診断の延期が認められています



対応の概要

- ・**一般健康診断**:令和2年6月末までの間、実施時期を延期することができます。
- ・**特殊健康診断**:実施することが義務づけられていますが、十分な感染防止対策を講じることが困難な場合などには、実施時期を6月末まで延期することができます。

一般健康診断

事業者は、労働安全衛生法第66条第1項の規定により、労働者の雇入れの直前または直後に健康診断を実施することや、1年以内ごとに1回定期に一般健康診断を行うことが義務づけられています。しかし、新型コロナウイルスの拡がりにより、健康診断等の実施会場においても、密閉・密集・密室といった「三密」空間での感染拡大が懸念されることから、一般健康診断の実施時期については、令和2年6月末までの間、延期することとして差し支えないこととされました。



特殊健康診断

また、事業者は、労働安全衛生法第66条第2項および第3項、じん肺法の規定に基づき、有害な業務に従事する労働者や有害な業務に従事した後配置転換した労働者に特別の項目についての健康診断を実施することや、一定の有害な業務に従事する労働者に歯科医師による健康診断を実施すること等が義務づけられています(特殊健康診断)。

特殊健康診断については、がんその他の重度の健康障害の早期発見等を目的として行うものであるため、基本的には十分な感染防止対策を講じたうえで法令に基づく頻度で実施するのが望ましいとされていますが、十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関での実施が困難である場合には、一般健康診断と同様、実施時期を令和2年6月末までの間、延期することとして差し支えないこととされました。

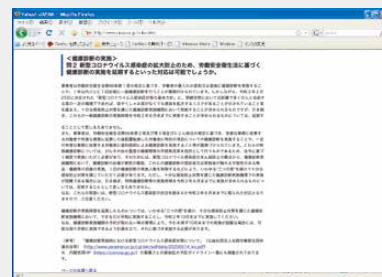
これらの取扱いは、現時点では新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた令和2年6月末までに限られた対応とされています。詳細は厚生労働省の「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)」に掲載されていますが、随時更新されていますので、こまめにチェックする必要があります。

参考

厚生労働省 新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)



スマホで
◀かんたんに
アクセスできます。



<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=2&n=107>

業務中に新型コロナウイルス感染 した場合の労災補償



厚生労働省は、各労働局に対し、労働者が業務中に新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償に関する通達(以下「通達」という)を出し、相談があった際の対応について方針を示しました。

感染経路が特定できない場合は？

通達では、新型コロナウイルス感染症について、従来の業務中の事故や病気の場合の考え方と同様に、業務遂行性と業務起因性が認められた場合に労災保険給付の対象となるとしています。

しかし、この感染症は、感染経路が特定できない場合が多いことが大きな問題となっています。通達では、「患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となること。」とし、医療従事者や介護従事者以外の労働者についても、感染経路が特定できなくても「業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断すること」と明記しています。

感染リスクの高い業務とは？

感染経路が特定できない場合であっても、感染リスクが高いと考えられる以下のような業務に従事していた場合は、「潜伏期間の業務従事状況、一般生活状況等を調査した上で、医学専門家の意見も踏まえて判断すること」としています。

- ・複数(請求人を含む)の感染者が確認された労働環境下での業務
 - …施設利用者等が感染している場合等を想定
- ・顧客等との近接や接触の機会が多い労働下での業務
 - …小売業の販売業務、バス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務等を想定



また、海外出張者については、出張先国の感染リスクが高いと客観的に認められる場合には、「個々の事案に即して判断すること」としています。

判断や対応に迷ったときは相談を！

5月8日時点での新型コロナウイルスに関する労災請求件数は7件ですが、今後、事業主、労働者からの相談は増えると考えられます。また、医療従事者等からは早期の労災認定を求める声も強まっています。従業員が感染した場合の労災補償、請求手続き等については、所轄の労働基準監督署や社会保険労務士にご相談ください。

参考

厚生労働省

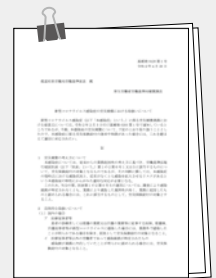
「新型コロナウイルス感染症の
労災補償における取扱いに
ついて」PDF



スマホで
◀かんたんに
アクセスできます。



[https://www.mhlw.go.jp/
content/000626126.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/000626126.pdf)



コロナ禍に伴う外国人労働者の 現状と救済制度



外国人労働者の現状

外国人労働者の受入拡大に向けて、2019年に新しい在留資格制度がスタートしました。転職や単純労働も認められる特定活動の在留資格が加わり、日本で長く働ける可能性が高くなりました。現在、160万人以上の外国人が日本で働いています。しかし、その多くは、技能実習生やアルバイト、派遣やフリーランス(個人事業主)といった、非正規に置かれた立場

で働く外国人がほとんどです。正規で雇われている外国人は、全体の10%にすぎません。

コロナ禍を受けて

そんな矢先、新型コロナウイルスの発生により、その感染拡大を理由にした解雇や雇止め、派遣切りを受けている外国人労働者が急増しています。職を失い、住む場所を奪われ、減便のため帰国もままなりません。

永住者や定住者以外は、現行の制度上、在留資格に職種や労働時間の制限があり、簡単に転職(職探し)ができないのが現状です。

そのような実情を受けて、法務省や出入国在留管理庁(以下、入管庁という)から猶予・支援策が発表されています。以下は、5月12日までに法務省・入管庁から出された主な内容です。

各種猶予・支援内容

一 在留期間の猶予

3月1日から7月31日に在留期限の満了を迎える外国人に対し、期間の更新や資格変更の許可申請を3か月間猶予。

一 在留申請手続のオンライン化の対象拡大

窓口申請の混雑緩和のため、在留申請にかかる種別(各種許可・変更手続等)や、対象となる在留資格の拡大。

一 技能実習生・特定技能外国人等に対する支援

新型コロナウイルス感染症の影響により解雇等され、実習が困難となった技能実習生、特定技能外国人等の日本での雇用維持のため、特定産業分野における再就職の支援を行うとともに、一定の要件の下、「特定活動」の在留資格を許可。



最後に

「特定活動」の在留資格が一時的に許可されたとしても、すべての産業分野で受入可能とはなっていない点、そもそも日本の経済活動自体が危機的な状況に陥っていることを考えると、ただでさえ不安定な立場で働く外国人の救済は困難を極めます。外国人も対象となる特定持続化給付金については、日本語理解に不安のある外国人にも確実に申請・受給できる支援が急がれます。



6月から職場における ハラスメント防止対策が強化されます



パワーハラスメント

労働施策総合推進法の改正により、6月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。なお、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です）。

(1) 事業主および労働者の責務

・**事業主の責務**……①職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること、②その雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと

・**労働者の責務**……①ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うこと、②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

(2) パワーハラスメントの防止のために

事業主が講ずべき措置

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと

⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと

⑧再発防止に向けた措置を講ずること

⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること

⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(3) 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

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

これらについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられていますが、6月1日から以下のとおり、事業所の規模を問わず防止対策が強化されます（①・②の内容はパワーハラスメントと同様です）。

①事業主および労働者の責務

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

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置事実確認等への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。