

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた職場における対応

新型コロナウイルス感染症の大規模な感染の拡大防止に向けて、厚生労働省から労使団体に向けた要請が出されました(「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について(要請)」令和2年3月31日)。以下に、その内容を紹介しします。また、これには「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」が参考資料として添付されていますので、ぜひ活用するとよいでしょう。

◆職場内での感染防止行動の徹底

感染拡大防止には、換気の悪い密閉空間、多くの人が密集、近距離での会話の3つの条件が同時に重なる場を避けることが重要であり、職場においては次の対策が求められます。

- ・換気の徹底等……職場の建物の窓が開閉可能な場合は、1時間に2回程度、窓を全開して換気を行うこと。
- ・接触感染の防止……電話、パソコン、フリーアドレスのデスク等については複数人での共用をできる限り回避すること。物品・機器等について、こまめに消毒を実施すること。
- ・飛沫感染の防止……テレビ会議、電話、電子メール等の活用により、人が集まる形での会議等をできる限り回避すること。社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、昼休み等の休憩時間に幅を持たせて利用者の集中を避ける等の措置を講じること。疲労の蓄積(易

感染性)につながるおそれがある長時間の時間外労働等を避けること。

- ・通勤・外勤に関する感染防止行動の徹底……
 出社・帰宅時、飲食前の手洗いや手指のアルコール消毒を徹底すること。時差通勤のほか、可能な場合には自転車通勤、徒歩通勤など公共機関を利用しない方法の積極的な活用を図ること。
- ・職場や通勤・外勤での感染防止のための在宅勤務・テレワークを活用すること。



◆風邪症状を呈する社員への対応

発熱、咳などの風邪症状がみられる社員(風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている場合など)については、新型コロナウイルスに感染している可能性を考えた労務管理をすることとし、具体的には、出勤免除(テレワークの指示を含む)を実施するとともに、その間の外出自粛を勧奨するなど、「出勤しない・させない」の徹底を全員に求めること。

特に、高齢者や、基礎疾患がある方、免疫抑制状態にある方、妊娠している方についての配慮が求められます。

◆新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合の対応

社員が陽性者等であると判明した場合、速やかに会社へ電話・メール等により報告すること（報告先の部署・担当者、報告のあった情報を取り扱う担当者の範囲等）、社員が陽性者等になったことをもって、解雇その他の不利益な取扱いや差別等を受けることはないこと、必要に応じ、休業や賃金の取扱いなどに関する事などについての対応ルール等を決め、社員に周知します。【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について労使団体に要請しました」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10631.html



新型コロナウイルス感染症による雇用調整助成金の特例措置拡大について(4月13日時点)

◆対象労働者・対象業種を拡大

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による休業要請や営業自粛が広がり、雇用調整助成金の活用を検討する事業者が増えています。

厚生労働省では、4月1日から6月30日までの間の休業等について、雇用保険被保険者でないパート、アルバイト等週当たりの労働時間が20時間未満の労働者、4月入社で1日も出社していない新入社員の休業等も対象としています。また、風俗関連事業者の休業等も対象としています。

◆解雇なしで9/10、解雇ありは4/5の助成

助成率が引き上げられ、解雇等を行わない中小企業の場合は9/10(従前は2/3)、大企業でも3/4(従前は1/2)となっています(解雇等を行った場合は、中小企業4/5、大企業3/4)。

◆自動計算機能付き様式、記載事項・添付書類の省略等により手続きを簡素化

休業等実施計画届等の事後提出が認められているだけでなく、支給申請書に自動計算機能が組み込まれ、記載事項が大幅に削減されています。

また、添付書類の労働保険料に関する書類が不要となったり、休業・教育訓練の実績に関する書類として手書きのシフト表や給与明細の写しでもOKとされたりするなど、手続きが簡素化されています。

◆教育訓練は自宅等でのeラーニングもOK

教育訓練を実施した場合の助成率も上記と同率まで引き上げられ、通常1,200円の加算額が中小企業は2,400円、大企業で1,800円へと引き上げられています。

この教育訓練として、職業、職務の種類を問わず、一定の知識・ノウハウを身に付けるもの(接遇・マナー、パワハラ・セクハラ、メンタルヘルス)も対象とされます。訓練方法も、一定程度の技能、実務経験、経歴のある者が講師として行う場合は、自宅等でインターネット等を用いた片方向・双方向で実施する訓練も対象とされます。

◆小学校休業等対応助成金も6月30日まで延長

なお、小学校等の休校により子どもの世話をを行う労働者に年次有給休暇以外の有給休暇(賃金全額支給)を取得させた事業主に、賃金相当額の全額を支給する本助成金も、6月30日まで延長されています。

今回の感染症が経済に与える影響は深刻かつ長期化する可能性が高いと思われませんが、休業等による雇用の維持を図らず、労使関係が悪化して、終息した時に従業員が残っていないなどとなれば、事業を再開し業績を回復させることもできません。



在宅勤務の長期化に備えて情報発信も必要

◆在宅勤務に関する意識調査

BIGLOBE が3月に行った「在宅勤務に関する意識調査」によると、新型コロナ拡大防止のための外出自粛は、「4月までが妥当」と考えている方が多いようです。

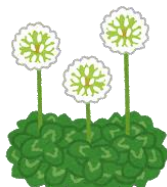
ただ、事態の収束については、誰にも予想は難しく、在宅勤務が長期化した場合のことも想定しておく必要があります。在宅勤務を行う上で、難しい・ストレスに感じるものとして、同調査では、集中力が続かない、家を出なくなるとストレスがたまる、上司や部下に気軽に相談や雑談ができないといった回答があります。

◆情報発信も必要

在宅で仕事をしていると、ともすると墮落してしまう傾向があります。また、外出自粛要請の影響もあり、ストレスもたまります。

業務に関することについては、仕事上のこととして対処しやすいとは思いますが、社員の健康確保のためのアドバイスを会社から発信することも、在宅勤務の長期化に伴って必要となってくる可能性があります。

大きな災害時における被災者の心理的反応として、初期の頃は災害後の生活に適応したかに見えるハネムーン期(積極的・発揚的な時期)があり、それを過ぎると、だんだんと幻滅期(消極的・抑うつ的な時期)がやってくるとされています。



70歳までの就労確保が努力義務に～改正高年齢者雇用安定法成立へ

◆改正高年法が成立

新型コロナウイルスに関する騒動のなかで、大きく報道される機会が減ってしまった印象の今

国会審議中の改正法案ですが、3月末に、従業員の70歳までの就労確保を努力義務とする改正高年法(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)が雇用保険法や労災保険法などとあわせて成立しました。来年4月の施行とされています。

◆65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置が努力義務に

現在、平成25年改正により、65歳までの「高年齢者雇用確保措置」が企業に義務付けられています。「高年齢者雇用確保措置」とは、「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置をいい、あくまで「雇用」を前提としたものになっていますが、今回の改正では、65歳から70歳までの「高年齢者就業確保措置」として、これらに加え、労使で同意したうえでの雇用以外の措置(継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)の導入のいずれかを講ずることを、企業の努力義務にするとしています。「再就職支援」、「フリーランス契約への資金提供」や「起業支援」など、これまでの考え方にない措置が登場している点は注目に値します。

高年齢者就業確保措置の実施や運用の詳細については、今後指針が出される予定です。施行まで1年と短いので、最新情報を注視していく必要があります。



事務所よりひと言

最近、打合せはZOOMという方も多いのではないのでしょうか？最初は照れ臭いような気もしますが、慣れれば普通に会議ができます。東京と福岡のような遠距離でも、複数名での打合せも普通に出来るので大変便利です。

必要に迫られての在宅勤務かもしれませんが、快適に過ごせるように、在宅ならではの楽しみを見つけてはいかがでしょうか？ (武瀬)