

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



テレワークの実施状況は？～厚労省・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。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。

◆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。



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。

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、雇用形態別にみると正規従業員：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的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てく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。



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こと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。



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。

事務所よりひと言

この外出自粛期間中、ZOOM 会議や研修を何度か行いました。今日は労働弁護士で有名な向井蘭先生の無料講義で「行動経済学を労働問題にどう活かすか？」つまり、人の心理をうまく利用した労働問題の交渉の仕方です。

無料講座にしては勿体ないくらいのすばらしい講義でした。有名な先生の講義を自分の事務所で受講できる時代です。東京までの旅費と受講料でいつも5万円以上かけていたので、ZOOMに感謝です。

まだZOOMの経験がない方は一度ZOOMでオンライン相談をしてみませんか？(武瀬)