

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



厚生省発「新しい生活様式」における熱中症予防

◆「新しい生活様式」

新型コロナウイルスの感染拡大を長期間にわたって防ぐため、「新しい生活様式」が厚生省より公表されています。このなかでは、基本的な事項として、身体的距離の確保(できるだけ2m)、マスクの着用、手洗いを挙げ、これに加え、三密(密集、密接、密閉)の回避、換気、こまめな健康チェックが効果的としています。働き方については、テレワークや時差通勤、オンラインの活用をすすめています。第二派への警戒が求められるなかで、これらを定着・持続させることが重要です。

◆熱中症には、例年以上に注意が必要

この時期気になるのが、熱中症へのリスクです。今年は、上記のような十分な感染症予防を行いながら、熱中症対策をする必要があります。しかし、高温多湿でのマスクは熱中症のリスクを高めます。体調不良で冷房のある屋内に入ろうとしたら、人数制限中ということも考えられます。厚生省は、「新しい生活様式」における熱中症予防行動について、次の通り示しました。

◆予防のポイント

- ① マスクの着用:屋外で人と十分な距離(少なくとも2m以上)が確保できる場合は、外しましょう。着用時には、強い負荷の運動は避け、こまめに水分補給しましょう。人と十分な距離をとれる場所で、一時的にマスクを外して休憩しましょう。
- ② エアコンの使用:冷房時でも、窓開放や換気扇

によって換気をしましょう。換気により室内温度が高くなりがちなので、エアコンの設定温度を下げるなどの調整をしましょう。

- ③ 涼しい場所への移動:少しでも体調に異変を感じたら、すぐ涼しい場所に移動しましょう。屋内に入れない場合は、屋外でも日陰や風通しのいい場所に移動してください。
- ④ 日頃の健康管理:定時の体温測定、健康チェックをしましょう。平熱を知れば、発熱に早く気づけます。また、体調が悪いと感じたら、無理せず自宅で静養しましょう。

【厚生労働省「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイント】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuit/e/bunya/0000121431_coronanettyuu.html



新型コロナ感染症による雇用への影響に関する厚生省調査から

◆非正規労働者 初めての集計

新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について、厚生労働省は全国の都道府県労働局および公共職業安定所(ハローワーク)を通じて事業所に対する任意の聞き取り等により把握した状況を取りまとめました。

初めて公表された5月29日分と、1週間後の6月5日分の内容を紹介します。

◆5月29日の集計分

- ①雇用調整の可能性事業所数…全国 30,214 社
- ②解雇等見込み労働者数…全国 16,723 人
- ③解雇等見込み非正規数…全国 2,366 人
- ④【業種別】解雇等見込み労働者数・上位業種
 - 1位…宿泊業(3,702。うち非正規 568)
 - 2位…道路旅客運送業(2,287。うち非正 164)
 - 3位…製造業(2,269。うち非正規 320)



◆6月5日の集計分

- ①雇用調整の可能性事業所数…全国 35,482 社
(+5,268 事務所)
- ②解雇等見込み労働者数…全国 20,933 人
(+4,210 人)
- ③解雇等見込み非正規数…全国 4,943 人
(+2,577 人)
- ④【業種別】解雇等見込み労働者数・上位業種
 - 1位…宿泊業(4,348。うち非正規 290)
 - 2位…飲食業(3,484。うち非正規 1,075)
 - 3位…製造業(2,813。うち非正規 221)

※この1週間で、雇用調整予定の事業所は 5,268 件増え、解雇等の見込み数も 4,210 人増えています。そのうち非正規労働者は 2,577 人と、半数以上を占めており、失職しやすくなっている現状がうかがえます。



雇用調整助成金の上限額引上げ 解雇等せず雇用の維持に努めた中小企業への助成率を 10/10(100%)に拡充

◆上限額を15,000円に！

上限額の1万5,000円への引上げについて、厚生労働省の審議会では、すでに支給決定している部分についても、4月1日に遡って差額が支給されると示されています。(追加支給の手続き不要)

また、これまでの上限額(8,330円)で労使協定が締結済みである場合、締結し直す必要はなく、変更して、休業手当率が引き上げられる人につい

て引き上げたもので申請すれば、引き上げたもので支給決定されると、示されています。

さらに、生産指標について、売上への影響が1年後や特例期間を超えたときなど遅れて出る業種について、直近の売上に影響する取引に関する指標で評価することも可能で、相談により対応可能な部分があり得ると、示されています。

◆求められているのは「雇用維持」

コロナ問題で深刻な影響が生じていますが、企業が政府の支援措置を活用せずに労働者の解雇等を行い、有効性が争われた場合、無効となる可能性が高いといわれています。

雇用維持が困難な状況で負担を抑える手段は、解雇に限られませんが、労使関係を悪化させてしまうと、その手段を講じるチャンスを失いかねません。

まずはどのような手段を講じ得るのか、専門家に相談したうえで実施しましょう。



テレワークの流れを止めない …今後企業が重視すること

◆流れを読めていますか？

職種柄、どうしても実際に職場に出てくることが必要な仕事というものもありますが、テレワークやウェブ環境を通じた働き方は、今後もより一層浸透していくことでしょう。

しかし、今回のコロナ禍を機にテレワークを導入し始めた企業では、緊急事態宣言の解除とともに、何となく(あるいはそそくさと)旧来の働き方に戻ろうとの空気が漂い始めているのではないのでしょうか。

そのような新しい流れに対応できない企業は、人材採用の面でも「テレワークすらとり組めない企業なんて……」と、就職先の候補から外されてしまうことも起こるはずです。

◆テレワークのメリット？

テレワークに、会社に対する直接的なメリット

を求める企業もあるようですが、それは少し認識がずれている可能性があります。

人生 100 年時代、70 歳までの雇用確保等に向けて世の中が動き始めています。年齢・性別にかかわらず活躍してもらわなければ企業が生き残っていけない時代に、すでに差しかかっています。

「ワーク・ライフ・バランスの向上」、「育児・介護や病気治療と仕事の両立」、「社員のストレスの削減」等が重視される時代なのです。

いろいろな社員が活躍できるようにすることが、回りまわって企業のメリットとなるのです。今後の社会において、社員の働きがいと考えられない企業は生き残れるでしょうか？

また、企業イメージの向上につながるテレワークは会社として重要なメリットであるはずですが。

◆ 正当な評価が出来る仕組みづくり

多くの企業が試行錯誤しながらテレワークの活用を模索されたと思われますが、労働時間や業績の管理、評価方法等で悩まれたのではないのでしょうか？

また通勤手当の見直し、在宅勤務手当の検討、ツールの使い方において試行錯誤され、仕事の効率化・スキルの向上や新しい事業の創造につながったのではないのでしょうか？

*

- ① 長時間デスクについてられない
 - ② 集中力が途切れる
 - ③ 負担している仕事の質と量に差がある
 - ④ テレワークの環境に大きな違いがある
- この4ヶ月で気が付いたことを形にしてみませんか？



(テレワークを実施した会社での会話)

(A 課長) 夏の賞与の査定、どう評価したらいいのかなあ。

家にいて仕事をしていると、何時間やったのか、まじめにやったのかがわからないからなあ。

(B 課長) 仕事は進んだのですか？

(A 課長) やるべきことはやってくれたよ。

(B 課長) 与えている仕事の問題なく終わった人と、期待するものより良く完成させてた人、期限に間に合わなかったり不備があった人。

業務の完成度、つまり質や量で評価に差をつけてはいかがですか？うちはそのつもりですよ。

(A 課長) 結果は良くても、要領よく短時間で終わらせてるかもしれないからね…。

Cさんは地道に8時間仕事をしているようだったけれど、Dさんは短時間で終わらせて、家の用事をしているようだったからね。

やっぱりうちの課は、8時間勤務なのだから、その間きちんと働いたCさんを評価しよう。

Q. この2人の課長の会話で、貴方はどのように感じましたか？貴方は、どちらに共感出来ますか？



事務所より一言、二言

新型コロナウイルスが問題となり始めたのは1月の後半でしたが、この4ヶ月の間に私たちは大きく生活様式を変えてきたように思います。

① 3密を避ける

② ソーシャル・ディスタンス等

まさに激変の4ヶ月だったように感じます。そして、まだしばらくはこの状態が続くようです。



今回は、テレワークを進めるにあたっての問題を考えてみました。新型コロナウイルスで忘れかけている同一労働・同一賃金を考える

上でも、テレワークの導入のためにも、今後は「職務分析→職務評価」が必要になってくると考えています。

現在の評価制度を変えたいと思われている企業様は、お気軽にお問合せ下さい。

(武瀬)