

TKN社労士通信

2020年6月号

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
E-mail: sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp/



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。

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。

【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】

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

国交省が自転車通勤の認証制度を創設！ 制度の概要とメリット

自転車通勤は、環境負荷の低減、交通渋滞の緩和、従業員の健康維持増進につながるなどから、国土交通省は、企業における自転車通勤の導入を支援しています。今般、国交省では、自転車通勤を推進する企業・団体の認証制度を創設しました。

◆制度の概要

自転車通勤を推進・導入する企業・団体を国土交通大臣が認定するというものです。

◆「宣言企業」の認定要件(5月よりスタート!)

以下の3項目すべてを満たす企業・団体を「自転車通勤推進企業」宣言プロジェクトの「宣言企業」に認定。事業所単位で申請可能で、有効期間は5年間(更新可)です。宣言企業に認定されると、自社のホームページや名刺等に認定ロゴマークを使用することができるほか、企業名が自転車活用推進官民連携協議会HPに紹介されます。

- ① 従業員用駐輪場を確保
- ② 交通安全教育を年1回実施
- ③ 自転車損害賠償責任保険等への加入を義務化

◆「優良企業」の認定要件(令和2年度末頃)

上記の宣言企業のうち、自転車通勤を行う従業員が100名以上または全従業員数の2割以上を占め、以下の1項目以上を満たし、かつ独自の積極的な取組みを行っており、地域性を含めて総合的に勘案し、特に優れた企業または団体と認められるものについては、「優良企業」に認定。優良企業に認定されると、国土交通大臣より表彰されるほか、自社のホームページや名刺等に認定ロゴマークを使用するなどができます。事業所単位で申請可能で、有効期間は宣言企業の有効期間(更新可)となります。

- ① 自転車で通勤する従業員の定期的な点検整備を義務化
- ② 自転車で通勤する従業員の自転車盗難対策の義務化
- ③ 自転車通勤時のヘルメット着用の義務化
- ④ その他、自転車通勤を推進する先進的な取組み(例えば、自転車で通勤する従業員への自転車通勤手当の支給、企業・団体が自転車通勤に関して主管の部署を設けている)、自転車利用環境が整備されている(ロッカールーム、シャワー、乾燥室など)など)

◆自転車通勤のメリット

企業にとっては、通勤手当や社有車、駐車場

の維持にかかる固定費などの削減が期待できますし、企業のイメージアップや従業員の生産性が向上するなどのメリットが期待できます。

◆自転車通勤導入にあたって

自転車活用推進官民連携協議会から、「自転車通勤導入に関する手引き(令和元年5月)」が出されています。自転車通勤制度の導入時に検討すべき事項などが紹介されているので、参考になります。

【自転車活用推進官民連携協議会「自転車通勤導入に関する手引き」PDF】

<https://www.mlit.go.jp/common/001292044.pdf>

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。

【基補発 0428 第1号「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】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000626126.pdf>

6月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]

- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

当事務所よりひと言

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、政府により発令された「非常事態宣言」は、6月1日現在、解除されております。しかし、感染拡大の第2波、第3波と発生する可能性があり、予断を許さない状況です。特に首都圏は、1人1人が相互に感染防止に努める必要があります。

このような状況下でも、各事業所における日々の労務管理等の整備や対応は待ったがありません。特に感染防止に伴う在宅ワーク制度導入、休業措置など、様々な局面が全ての事業所に関係することを、既に皆様方もご経験されていると存じます。

当事務所では各社様との、ご相談対応手段として、従前のメール、電話に加えて、ZOOMと言うTV会議ソフトを導入し、ZOOM利用によるミーティングを5月から開始しております。訪問等が難しい中、ZOOM利用によるミーティングをご希望の方は、お気軽にお声掛け下さい。

(高野 裕之)