

2020年6月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台青葉区五橋1-1-58

ダイアパレス仙台中央216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-3437528

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。

【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）」】

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

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い止め、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6月30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。

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な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。

◆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行くことに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。

【厚生労働省「第1－3回「新型コロナ対策のための全国調査」からわかったことをお知らせします。」】

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

新型コロナ こころのケアを

◆コロナ禍でのストレス増加

新型コロナウイルスの感染拡大で、生活環境に大きな変化が生じています。買い物を含む外出や娯楽・スポーツ等の自粛、要請にともなう休業やテレワークなどです。感染症への不安だけではなく、生活や仕事への不安から強いストレスを感じている方も多いでしょう。しかし、収束がいつになるか、誰にもわかりません。不安やストレスにうまく折り合いをつけ、上手に付き合っていく必要があります。

◆ストレス対処 3つの「R」

ストレスの対処には、3つの「R」が有効とされています。

- ① レスト (Rest) : 休息、休養、睡眠……意識して休息を取りましょう。疲労や睡眠不足は判断力を低下させ、不安の増加につながります。
- ② レクリエーション (Recreation) : 趣味娯楽や気晴らし……外出せずにできる娯楽を探してみましょう。人と話したい方は、ビデオ会議システムやSNSアプリを使用したオンライン飲み会もよいでしょう。
- ③ リラックス (Relax) : ストレッチ、音楽などのリラクゼーション……テレワークで通勤がなくなり、運動不足になったという声があります。ストレッチで体をほぐしたり、ゆっくり入浴したり、自分がどんな環境でリラックスできるのか考えてみましょう。

活動に制限がある中でも、これら3つの「R」を組み合わせ、ストレスに対処していきましょう。

◆こころの相談窓口

厚生労働省では、働く人々のこころの相談窓口として、以下のサービスを案内しています。自分ひとりでは抱えきれないという場合には、専門家に相談してみましょう。詳細は、各サービス提供元の情報をご確認ください。

- ・新型コロナウイルス感染症関連SNS心の相談 (URL: <https://lifelinksns.net/>)
…新型コロナウイルス感染症の影響による心の悩みについて、チャット形式で相談できます。
- ・新型コロナこころの健康相談電話 (番号: 050-3628-5672)
…新型コロナウイルスによる不安な気持ちの対処法など、日常を落ち着いて過ごすための方法について、電話で相談できます。
- ・こころの耳 相談窓口案内 (URL: <https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>)
…「働く人の「こころの耳メール相談」」をはじめ、さまざまな相談機関・相談窓口をご紹介します。

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>