

桑野社労士 & FP 事務所だより

令和 2 年 9 月 10 日

第 126 号

〒614-8034 京都府八幡市八幡舞台 34 番地の 17

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

HP : www.kuwano.biz、E-mail : kuwano@cosmos.ocn.ne.jp

新型コロナウイルス感染症への企業対応

企業としてどこまでできるのか、すべきなのか？

新型コロナウイルス感染は一旦収束したものの、6月以降全国的に感染が拡大し、現在もその状態が続いています。「ウイズコロナ時代の安全配慮義務」について、特集を組んだ記事がありましたので、ご紹介します(「ビジネスガイド9月号」から)。

重症化しやすい従業員への対応

コロナに感染した場合に重症化しやすい者として、高齢者・基礎疾患(糖尿病・心不全、呼吸器疾患等)がある者、透析を受けている者、免疫抑制剤や抗がん剤などをもちいている者が指摘されています。

従業員は、雇用契約で定められた就業場所で勤務しなければなりません。ただし、従業員が希望をし、企業がこれを認める場合には、別の場所で勤務することは問題ありません。基礎疾患などの情報は本人の了解なく他の従業員に説明すべきではなく、別の場所で勤務することを認める場合には、他の従業員に説明する可能性があることの同意を取っておく必要があります。

毎朝の体温測定の義務付け

発熱の有無は、コロナ感染の疑いの契機として、簡単に認識できるものです。従って、毎朝体温測定を義務付け、一定の体温(例、37.5℃)以上の従業員に出社を禁止するなどの対応は、感染拡大防止に有用です。

同居の家族の発熱が続いた場合

従業員の同居家族が発熱が続いている場合、仮に当該家族がコロナに感染していたとすると、従業員も感染している可能性が高いため、企業が従業員に申告義務を課すことは合理的であり、問題ありません。

コロナ対策チェック・シート

この記事には、次のようなチェック・シートが紹介されていました。参考までに、ご覧下さい。

第1 出勤「前」のお願い

- 毎朝検温し 37.5℃以上ある場合又は新型コロナの疑いがある場合、休んでください

第2 通勤中のお願い

- マスクを着用してください(熱中症に十分注意してください)

第3 入室前のお願い

- 手洗い(又はアルコール消毒)及びうがいをしてから、入室してください。

- 同居家族に発熱が続いている人がいる場合、申告してください

第4 在室中のお願い

- 在室中は、マスクを着用してください
- できる限り一定の距離(2m)を保ってください。
- 窓開けなどによって、1時間に2回以上換気のこと
- 勤務中に体調が悪くなった場合は、必要に応じて申告して早退してください

第5 外勤・出張時のお願い

- 外勤参加者は最少人数とし、ラッシュの時間帯を避け、マスクを着用してください
- 出張は、不急の場合は見合わせてください
- 面会相手、面会時間、経路及び場所などを記録してください

第6 会議についてのお願い

- 原則、オンライン会議をお願いします。
- 会う場合は少人数とし、マスクを着用。席配置は、遠距離かつ非対面をお願いします。

以下 — 略 —



(裏面に続く)

労働基準法 24

パワーハラスメント防止の取り組み

最近の労働相談で件数が多いのが、「いじめ・嫌がらせ」(＝いわゆるパワーハラスメント)です。厚生労働省の指針によれば、職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。具体的な職場におけるパワーハラスメントには、次のような事例が列挙されています。

- イ 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ロ 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱)
- ハ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ニ 過大な要求(業務上明らかに不可能なことの強要)
- ホ 過小な要求(程度の低い仕事を命ずること)
- ヘ 個の侵害(私的なことへの過度の立ち入り)



パワハラ対策は会社の義務

本年6月(中小企業は令和4年3月31日までは努力義務)から施行された、職場におけるパワーハラスメント防止などのための労働施策総合推進法(以下「改正法」という。)においては、セクハラ防止のために、事業主は必要な対策を講じなければならないことになりました。その具体策は、①セクハラに対する事業主の方針を明確にし、周知・啓発し、②セクハラ相談・苦情に応じて、適切に対処する必要な体制を整備する、③セクハラが生じた場合に、迅速・適切に対応するなどです。一方、対策が講じられず、国の指導にも応じない場合は、企業名の公表などの罰則があり、セクハラを巡る訴訟では巨額の賠償金が要求されることもあります。

“退職”は労働者の自由

原則として、労働者にはいつでもどんな理由でも退職する自由があります。会社に与えた損害や前借金を返済すまでは退職させないといった扱いは、「強制労働の禁止」(労基法第5条)に触れて、許されません。

期間の定めのない雇用契約の場合は、原則として退職の意思から2週間が経過すれば効力が発生します(民法第627条)。就業規則に退職の申し出から2か月程度の期間を設けていても、強制力はありません。その一方で、その事由が当事者の一方の過失によって生じた場合は、相手方に対して損害賠償の責任を負うことになります(民法第628条)。

(次号に続く)

事務所からひとこと

社会保険労務士試験は、毎年8月第4日曜日。今年も、“コロナ渦”ではあったが、8月23日に行われた。

社会保険労務士及び社会保険労務士法人の業務は、次のとおりである。

1. 労働社会保険諸法令に基づく申請書等及び帳簿書類の作成
2. 申請書等の提出代行
3. 申請等についての事務代行
4. 都道府県労働局及び都道府県労働委員会における個別労働関係紛争のあっせん手続の代理
5. 都道府県労働局における男女雇用機会均等法、パート労働法及び育児・介護休業法の調停の代理
6. 個別労働関係紛争について厚生労働大臣が指定する団体が行う裁判外紛争解決手続における当事者の代理(紛争価格が120万円を超える事件は弁護士との共同受託が必要)
7. 労務管理その他の労働及び社会保険に関する事項についての相談及び指導

また、受験資格は、大学などを修了した者、実務経験が一定の機関において3年以上の者で、試験概要は次のとおりです。

科目	択一	選択
労働基準法及び労働安全衛生法	10問	1問
労働災害補償保険法	10問	1問
雇用保険法	10問	1問
労務管理その他の労働一般常識	10問	1問
社会保険に関する一般常識		1問
健康保険法	10問	1問
厚生年金法	10問	1問
国民年金法	10問	1問

合格率はここ数年は6%台で、結構難関です。ちなみに、私が合格した年度は9.4%でした。