



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F  
 TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035  
 姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F  
 TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040  
 URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)  
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

＜代表 庄司 茂 より一言＞



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。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になっているのでしょうか。厚生労働省は、LINE株式会社と協力して、LINE 株式会社の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。全国的には1割にも届いていない地域が多いようです。本調査は4月中旬までの状況を示したものですので、「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、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、災害対応等の面からも必要になってくるものです。これを機に検討してみたいはいかがでしょうか。

業務中のコロナウイルス感染への労災補償

◆業務中の感染

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を出し対応について方針を示しました。

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（業務中のものである）と業務起因性（業務によるものである）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。

◆感染経路が特定できない場合は

ただし、今回の感染症では、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

今後、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。

6月から、職場のハラスメント防止対策が強化

◆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）。

そもそも「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、この3要素を全て満たすものをいいます。

例えば、①身体的な攻撃（暴行・障害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）、⑤過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）、といった行為がこれにあたることとされています。

#### ◆雇用管理上必要な措置

(1) 事業主の責務としては、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。

(2) パワハラ防止のために事業主が講ずべき措置としては、大きく分けて以下のようなものがあります。

① パワハラの内容などを労働者に周知する。また、**行為者に対しては厳正に対処することや、その対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知する。**

② **相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知する**といった相談対応への必要な体制の整備を行う。

③ 相談等があった際には、事実関係を確認し速やかに被害者に対する配慮措置を行い、その後、行為者に対する措置や再発防止措置を講ずる等の適切な対応を行う。

④ 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ずること、また、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（マタハラ）

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) 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

#### 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（平成30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、平成26年に続けて3回目となります。

##### ◆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。

##### ◆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。

労働時間、働き方、メンタル面等への新型コロナウイルスによる影響は未知数な部分もありますが、働き方の見直しが加速度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す。

#### <事務所からのご案内>

##### ■新型コロナウイルス対応「緊急無料相談会」

6月は、5月に引き続いて、「新型コロナウイルス対応相談会」を実施します。

※ オンライン相談も対応いたします！