


社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-5F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

 URL: www.sr-sophia.com ◆労働・社会保険関係事務・相談

◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂

◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた職場における対応

新型コロナウイルス感染症の大規模な感染の拡大防止に向けて、厚生労働省から労使団体に向けた要請が令和2年3月31日に出されました。以下に、その内容を紹介します。また、これには「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」が参考資料として添付されていますので、ぜひ活用するとよいでしょう。

感染拡大防止には、換気の悪い密閉空間、多くの人が密集、近距離での会話の3つの条件が同時に重なる場を避けることが重要であり、職場においては次の対策が求められます。

- ・換気の徹底等……職場の建物の窓が開閉可能な場合は、1時間に2回程度、窓を全開して換気を行うこと。
- ・接触感染の防止……電話、パソコン、フリーアドレスのデスク等については複数人での共用をできる限り回避すること。物品・機器等について、こまめに消毒を実施すること。
- ・飛沫感染の防止……テレビ会議、電話、電子メール等の活用により、人が集まる形での会議等をできる限り回避すること。社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、昼休み等の休憩時間に幅を持たせて利用者の集中を避ける等の措置を講じること。疲労の蓄積(易感染性)につながるおそれがある長時間の時間外労働等を避けること。
- ・通勤・外勤に関する感染防止行動の徹底……出社・帰宅時、飲食前の手洗いや手指のアルコール消毒を徹底すること。時差通勤のほか、可能な場合には自転車通勤、徒歩通勤など公共機関を利用しない方法の積極的な活用を図ること。
- ・職場や通勤・外勤での感染防止の為に在宅勤務・テレワークを活用すること。発熱、咳などの風邪症状がみられる社員(風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている場合など)については、新型コロナウイルスに感染している可能性を考えた労務管理をすることとし、具体的には、出勤免除(テレワークの指示を含む)を実施するとともに、その間の外出自粛を勧奨するなど、「出勤しない・させない」の徹底を全員に求めること。特に、高齢者や、基礎疾患がある方、免疫抑制状態にある方、妊娠している方についての配慮が求められます。

社員が陽性者等であると判明した場合、速やかに会社へ電話・メール等により報告すること(報告先の部署・担当者、報告のあった情報を取り扱う担当者の範囲等)、社員が陽性者等になったことをもって、解雇その他の不利益な取扱いや差別等を受けることはないこと、必要に応じ、休業や賃金の取扱いなどに関することなどについての対応ルール等を決め、社員に周知します。

改正健康増進法が全面施行 喫煙ルールがどう変わったのか？

4月1日から改正健康増進法が全面施行され、望まない受動喫煙を防止するための喫煙ルールが大きく変わりました。同法により、2019年7月に学校や病院、児童福祉施設、行政機関等での「原則敷地内禁煙」が始まっていましたが、全面施行により、多くの施設が「屋内原則禁煙」になりました。ただ、オフィスや飲食店等は、喫煙専用室と加熱式タバコ専用喫煙室の設置が認められています。また、加熱式タバコ専用喫煙室では、経過措置として、飲食等を行うことが可能となっています。施設に喫煙室を設置する際には、指定された標識の設置が義務付けられています。紛らわしい標識の掲示、標識の汚損等は禁止となっています。

また、20歳未満の人(従業員を含む)は、たとえ喫煙を目的としない場合であっても、喫煙エリアへの立入りは禁止となります。

改正健康増進法では、施設の管理権原者(管理者)にこれらの行為の禁止が義務付けられています。違反した場合は、都道府県記事からの指導、勧告、命令が行われ、悪質な場合には企業名の公表や罰金が科せられることもあります。

以上の措置が改定健康増進法において定められていますが、本法とは別に、各自治体個別の細かなルールが受動喫煙防止条例として制定されているので確認が必要です。

また、労働安全衛生法においては、事業者に対して屋内における労働者の受動喫煙を防止するための努力義務を課しています。これらの法律の規定により事業者が実施すべき事項をまとめたガイドラインが策定されています。詳細については、以下をご確認ください。

【厚生労働省「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000524718.pdf>

呼吸器系、肺の専門家等からなる国際結核肺疾患連合は、喫煙者が新型コロナウイルスに感染すると、非喫煙者よりも重症化したり、死亡するリスクが高いことを指摘し、たばこ会社に対して製品の製造と販売停止を呼びかけました。

また、日本禁煙学会は、喫煙室は人が密集し、密閉空間であることから、濃厚接触の場となるおそれがあることをホームページに掲載し、すべての喫煙所、喫煙室の閉鎖を呼びかけています。喫煙のリスクや喫煙場所の大幅縮小によって、喫煙者の禁煙を始めるきっかけになるかもしれません。

新型コロナウイルス関連の緊急融資制度一覧(4月20日時点)

勢いが止まらない新型コロナウイルスの感染拡大を受け、4月8日、政府から緊急事態宣言が発令されました。経済産業省では、影響を受ける企業や個人事業主向けに様々な支援対策を発表しています。

資金繰り支援などの問い合わせ先を、以下のサイトから確認出来ます。

【経済産業省「新型コロナウイルス感染症で営業を受ける事業者の皆様へ」】

<https://www.meti.go.jp/covid-19/pdf/pamphlet.pdf>

傷病手当金 ～コロナ感染の疑いのある症状も対象～

協会けんぽの傷病手当の申請については、コロナ感染が拡大している現在、取扱いにも特例があります。

《対象になりうるケース》

- ①被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染しており、療養のため労務に服することができない場合
- ②被保険者には自覚症状はないものの、検査の結果、「新型コロナウイルス陽性」と判定され、療養のため労務に服することができない場合
- ③被保険者が発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行っており、療養のため労務に服することができない場合

《対象にならないケース》

- ①事業所内で新型コロナウイルス感染症に感染した者が発生したこと等により、事業所全体が休業し、労務を行っていない場合
 - ②本人には自覚症状がないものの、家族が感染し濃厚接触者になった等の事由において、本人が休暇を取得した場合
- 上記はいずれも被保険者本人が労務不能ではないため不可となります。

(参考資料)

新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給について

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604969.pdf>



行列のできる人事労務相談所

在宅勤務の長期化に備えて
情報発信も必要

Q.緊急事態宣言が発令されてすぐに始めた在宅勤務が長期化してきました。会社が在宅勤務者のケアを行ううえで、どのような方法が考えられますか？

A. BIGLOBEが3月に行った「在宅勤務に関する意識調査」によると、新型コロナ拡大防止のための外出自粛は、「4月までが妥当」と考えている方が多いようです。

ただ、事態の収束については、誰にも予想は難しく、在宅勤務が長期化した場合のことも想定しておく必要があります。在宅勤務を行う上で、難しい・ストレスを感じるものとして、同調査では、集中力が続かない、家を出なくなるとストレスがたまる、上司や部下に気軽に相談や雑談ができないといった回答があります。

在宅で仕事をしていると、ともすると墮落してしまう傾向があります。また、外出自粛要請の影響もあり、ストレスもたまります。

業務に関することについては、仕事上のこととして対処しやすいとは思いますが、社員の健康確保のためのアドバイスを会社から発信することも、在宅勤務の長期化に伴って必要となってくる可能性があります。

大きな災害時における被災者の心理的反応として、初期の頃は災害後の生活に適応したかに見えるハネムーン期(積極的・発揚的な時期)があり、それを過ぎると、だんだんと幻滅期(消極的・抑うつ的な時期)がやってくるとされています。

今回のコロナ禍も災害としてとらえれば、長期化した場合を想定して、「閉じこもり生活のアドバイス、宇宙飛行士から潜水艦艦長まで 新型コロナ対策」(<https://www.afpb.com/articles/-/3275588>)といった記事を紹介したり、室内でできる運動を紹介するといったことも考えられるでしょう。

そこから何か仕事上のアイデアが生まれるかもしれません。また、職場の健康診断で生活習慣病の恐れを指摘されている方は、自身の健康を見直す機会になるでしょう。

【BIGLOBE「在宅勤務に関する意識調査[第一弾]」】

<https://www.biglobe.co.jp/pressroom/info/2020/03/200326-1>

編集後記

原稿執筆時時点(4月30日)、政府が緊急事態宣言を1か月程度延長する方針を固めました。

感染拡大を防ぐという最優先課題に向けてのさまざまな対応策が推し進められる一方で、経済活動を完全にストップさせるわけにもいかない、また収束後のことも考えていかななくてはならない、という状況から、企業としては難しい判断や対応が引き続き求められます。今回の事務所ニュースにて紹介しております対応等も引き続き求められることになってはいますが、弊所において、助成金のご相談だけでなく、在宅勤務や時差出勤等の導入におけるご相談についても、対応致しております。ぜひご相談下さい。



松田 法子

5月の主な税務と労務手続き

- 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]
- ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 15日 ・特別農業所得者の承認申請 [税務署]
- 31日 ・軽自動車税の納付 [市区町村]
- ・自動車税の納付 [都道府県]
- ・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]
- ・外国人雇用状況報告(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]
- ・確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]