

マスク着用ルールの見直し

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症対策としてのマスク着用について、令和5年3月13日以降の考え方を示しました。屋内では基本的にマスクの着用を推奨するというこれまでの取扱いを改め、今後は個人の主体的な選択を尊重し、着用は個人の判断に委ねることを基本としました。本人の意思に反してマスクの着脱を強いることがないよう、個人の主体的な判断が尊重されるよう配慮を呼びかけています。

ただし、次の場面ではマスクの着用が推奨されています。

- 医療機関を受診する時
- 高齢者など重症化リスクの高い方が多く入院・生活する医療機関や高齢者施設などへ訪問する時
- 通勤ラッシュ時など、混雑した電車やバス(概ね全員の着席が可能なものを除く)に乗車する時

そのほか、新型コロナウイルス感染症の流行期に重症化リスクの高い方が混雑した場所に行く時については、感染から自身を守るための対策としてマスクの着用が効果的としています。なお、事業者が感染対策上または事業上の理由等により、利用者や従業員にマスクの着用を求めることは許容されています。次のような例が示されています。

- 感染対策上または事業上の必要がある場合に、従業員に対しマスクの着用を求めること
- 客層や施設内の環境、感染状況等を踏まえ、顧客に対しマスクの着用を求めること
- マスク見直し時期をまたぐ一連の催物において、混乱回避のため従前のマスク着用を求めること

政府が公表する業種別ガイドラインなども参考にしながら、自社の対応を考えていきましょう。



【厚生労働省「マスクの着用について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kansentaisaku_00001.html

リーフレット「賃金のデジタル払いが可能になります！」

令和5年4月1日から、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払いが認められることになりました。導入の際は以下の点に留意しましょう。

～今後の流れ～

- ① 2023年4月～……資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請、厚生労働省で審査(数か月かかる見込み)
- ② 大臣指定後……各事業場で労使協定を締結
- ③ 労使協定締結後……個々の労働者に説明し、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払い開始

賃金のデジタル払いを事業所に導入するには、まずは、雇用主と労働者で労使協定の

締結が必要です。その上で、雇用主は以下の事項を労働者に説明し、労働者の項別の同意を得る必要があります。

受け取り額の適切な設定、口座の上限額100万円(上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。

この際の手数料は労働者の負担となる可能性がありますので、

指定資金移動業者にご確認ください。)、口座残高の

現金化も可能(月1回は口座からの払い出し手数料なし)、

口座残高の払戻し期限(少なくとも10年間)など、

まずは厚生労働省のリーフレットをご確認ください。



【厚生労働省「賃金のデジタル払いが可能になります！」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001065931.pdf>

配慮があれば変わらず働き続けられる！糖尿病の労働者への支援

現在、糖尿病が強く疑われる人は全国で推定1,000万人、糖尿病の可能性を否定できない予備軍も含めると2,000万人に上ると考えられています。そのなかには、30代・40代の、いわゆる「働きざかり」の世代の人も多く含まれています。健康診断が行われることも多い春先の時期、高血糖を指摘されたことがきっかけで、労働者が糖尿病と診断されるような場面も出てくるかもしれません。

糖尿病は、定期的な通院への配慮などがなされれば、おおむね通常と変わりなく就労を継続することができる疾病です。しかし、職場における理解や協力が得られずに治療中断に陥り、重症化や合併症の発症に至る例も少なくありません。事業者が必要な配慮を検討し、対応することが望ましい疾病であるといえます。

～必要な配慮の類型～

- ①糖尿病を悪化させるおそれのある場合の配慮
- ②事故・災害リスクを予防するための配慮
- ③健康管理のための配慮
- ④通院しやすい職場環境をつくることを目的とした配慮など



たとえば、糖尿病は、熱中症を誘発しやすい疾病ですから、暑熱作業は避けたほうがよいでしょう。低血糖発作が頻発しているのであれば、高熱作業を禁止することも考えられます。血糖値のコントロールが不良の場合、規則正しい生活と運動が実施できる環境を整えるため、時間外労働の制限を行うことも有効です。

また、糖尿病は必ずしも生活習慣のみが原因で発症するものではありませんが、「本人の不摂生が原因」との誤った理解から周囲の協力を得られにくく、それが配慮等の実施の妨げとなることもあります。糖尿病に対する正しい知識を啓発し、配慮等を実施するために必要な情報を共有することも大切です。一方で、本人に対しても、主治医の指示に基づいて治療を継続するよう働きかけることが求められます。

糖尿病と診断されても働き続けられる職場づくりへの取組みを始めてみませんか。

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報

～第135回産業雇用安定助成金(事業再構築支援コース)～

令和3年から創設された産業雇用安定助成金(※1)において、本年度は事業再構築補助金(中小企業庁)(※2)の採択を受け、事業再構築に必要なコア人材を雇い入れた事業主に対し、最大で280万円助成される【事業再構築支援コース】の新設が予定されております。

※1 新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、その出向に要した賃金や経費の一部を助成

※2 ポストコロナ時代の経済社会の変化に対応するために新分野展開等、事業の再構築に対する支援

【助成対象労働者】

- ・事業再構築に係る業務に就くこと
- ・専門的な知識を有すること
- ・期間の定めのない労働契約であること
- ・年収350万円以上とすること

【助成率】

中小企業	中小企業以外
280万円 (140万円×2回)	200万円 (100万円×2回)

【申請の流れ】

①	事業再構築補助金の申請
②	審査・採択
↓	
③	コア人材の雇い入れ
↓	
④	助成金申請
	助成金受給

事業再構築補助金の申請・採択が条件にはなりません。詳細はまだ公開されておりませんが、採択事業者様にとっては人材の雇用に効果が期待できる助成金になりそうです。

4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]
- 17日 ・給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]
- 5月1日
- ・預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
 - ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
 - ・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]
 - ・公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
 - ・固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

行列のできる 人事労務相談所

ハラスメントの潜在化、 防ぐには??

Q. 入社から1年以内に辞めていく社員が多くて困っています。職場に問題があるようには思えないのですがどういう事が考えられますか？

A. ないように思えても、実際はハラスメントによる退職者が発生しているという可能性を示唆する調査があります(パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」)。

ハラスメントによる離職は年間約87万人いて(2021年)、そのうち約7割の人が、ハラスメントが離職理由であることを会社に伝えていないそうです。また、ハラスメントのなかで会社が実際に対応を行ったのは17.6%しかないとのこと。

労働力不足が続く状況の中で、あるいは会社が認知しない、あるいは未対応のハラスメントが存在することは、社会にとっても会社の経営にとっても良いことはありません。

ハラスメントが問題となるようになり、上司がハラスメントを回避しようと、部下を飲み会やランチに誘わない、ミスをしてあまり厳しく叱咤しないといった「回避型マネジメント」を行うようになり、部下は上司との距離感を感じるようになっていくようです。

上司との距離感を感じている部下ほど、成長実感を得られていないため、人材の成長・定着に悪影響があるようです。

一方、ハラスメントを回避しながら部下を成長させている上司もいて、その特徴は、部下の意見や話について「傾聴行動」をとり、マネジメントに公平性があるとの結果が出ています。

ハラスメントの防止と部下の成長を両立させるには、抑止策と共に職場での対話的コミュニケーションが重要なようです。

相談窓口や防止規定の整備とあわせて、こうした視点で管理職に対する研修を行うと、自社のハラスメント対策に役立つのではないのでしょうか。これらについてお困りのことがあれば、ぜひ弊所にご相談ください。



【パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/harassment.html>

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
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門
3-4-5-3F

TEL:0927256130 FAX:092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

編集後記 法改正が続いておりますが、障害者雇用促進法に関する政省令が改正され、障害者雇用率の引き上げや支援策の強化が実施されることが決まりました。来年4月から障害者雇用率が2.5%となります。40人以上の企業で対象となりますので注意が必要です。 **松田 法子**

～ 4月から中小企業も月60時間超の時間外割増率変更になります。～
労働条件通知書・就業規則の変更が必要です。ご不明な点がございましたら担当者まで。