



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

コロナ対策と安全配慮義務

新型コロナウイルス感染症は終息することなく岐阜県内においても第2波が急増・多発の拡大局面に入っています。企業では労災請求件数が増加する等の問題があり、今後はウイズコロナ時代として企業も対策を講じる必要があります。厚労省や経団連の資料を参考に職場におけるその対策と安全配慮義務を考えてみます。

(1) 労災認定

感染による業務起因性がポイントとなりますが、企業がとり得る対策（3蜜を避けるなど具体的な対策）により業務起因性が肯定されるリスクを下げることとなります。具体策としてはテレワーク、時差出勤、変形労働、飛沫防止、座席配置、体温測定機器、消毒液の設置などが考えられます。

(2) 民事責任

労災認定の後に、企業が対策を取らなかったことで安全配慮義務違反として民事責任を問われることがあります。しかし、企業規模、業種によって明確に判断できない事例もあり、特に感染経路が不明な場合などでは、一般的な対策を講じている限りコロナ禍では安全配慮義務違反に反論していく余地もあると考えられています。



(3) マスク着用義務

社内においてマスクを着用させることは飛沫感染防止の目的であることから、業務上必要かつ相当です。

（着用による心臓疾患などの悪化や高温多湿環境下など身体へ負担がか

かる場合を除く）出退勤時などの着用義務も良いと思いますが勤務時間外については私的時間のため強制はできません。



(4) 体温測定の義務

一定体温以上の従業員の出勤を禁止するなどの措置は感染拡大防止に有効です。従業員に毎朝体温測定を義務付けることは許容されますが、自宅でなく事業所入り口などでの検温が適切と考えます。記録についてもプライバシーの観点からも短期間で消去すべきでしょう。

(5) 重症化しやすい従業員

高齢者、基礎疾患（糖尿、心不全、呼吸器疾患）や透析をうけている者、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている人などは重症化しやすいとされています。これらの従業員に本人の希望も聞きながら場合によってはテレワークの認可、職種や職務の変更、就業場所や労働時間の措置をとることも配慮となります。ただ、他の従業員が不

公平感を抱かないよう本人の同意をとって説明できる体制も必要です。

(6) 家族の感染者

同居の家族が感染または発熱等の症状がある場合は会社への申告義務は合理的で就業規則にも定めるのが一般的です。申告で間違った情報が伝わることで申告を躊躇することのないよう会社の体制が必要です。

(7) 濃厚接触者

感染者との近距離接触者、長時間接触者、同居の家族などは濃厚接触者に該当されると予想されます。感染者と同様に出勤を禁止させ随時報告させる必要があります。従業員を休業させるなど企業の措置についてはお問合せ下さい。

(8) 在宅勤務の労災

テレワークなど在宅勤務を導入し、所定労働時間内のパソコン業務中やトイレにいくため作業場所を離れトイレを済ませ作業場所に戻り椅子に座ろうとして転倒したケースでも労災保険の認定を受けることができます。(もちろん就労時間内であっても私的行為に起因するものは労災の対象ではありません。)ケガの原因が業務に付随するものであるとどうやって証明すればよいでしょうか。就業場所に他の労働者がいませんので、事実認定が難しいことは否めませんが、在宅作業時における作業時間と私的な時間を明確に区別し、作業場所を特定すべきですし、また、業務の進捗状況を常に上司に報告することも労災事故が発生した場合の対策として必要となります。また、在宅勤務による長時間労働によって心身の健康を害する場合があります。実情に合わせたルール作りと労働条件通知書も変更する必要があります。

(9) その他社内で行えること

- ①出張は不急の場合は見合わせ、会議はオンラインを推奨する。
- ②営業の面会は少人数とし、マスク着用、席の配置・アクリル板などの対応をする。
- ③社内主催での飲食会などを自粛する。
- ④取引先や大人数の友人との飲食、接待を自粛する。
- ⑤トイレ、ドアノブ、スイッチ、手すり電話などの洗浄・消毒を頻繁にする。
- ⑥休憩時は手洗い、アルコール消毒を推進する。
- ⑦1時間に2回以上程度、部屋の換気をする。
- ⑧体調不良の場合は早急に申告し、場合によっては早退を勧める。
- ⑨スマホの厚労省アプリ『COCOA』の導入推奨



なお、これらの企業施策は感染状況・社会状況で対応も変わっていきます。企業の安全配慮義務として職場で対策を実施しますが、従業員へ強制

することが法的にも難しいことも多く、任意のお願いや自粛の要請になることもあります。感染症と



いう個人のプライバシーや人権にかかわる繊細なこともありますので注意も必要となります。

企業としてすべきこと、正しいこと、不要なこと、してはならないことを判別していく必要があります。

雇用関連ニュース

●雇用保険の給付制限2ヶ月に短縮（8月12日）

2020年の通常国会により雇用保険法の改正があり、失業等給付（基本手当）に係る給付制限（正当な理由がない自己都合退職の場合）はこれまで3ヶ月だったものが、2020年10月1日以降の離職から5年間のうち2回までは2ヶ月に短縮されます。

※ 2020年9月30日以前の自己都合による離職は、2020年10月1日以降の離職に係る給付制限期間に影響はありません。

※ 自己の責めに帰すべき重大な理由で退職された方の給付制限期間はこれまで通り3ヶ月となります。

●最低賃金1～3円引き上げが大勢（8月8日）

国の中央賃金審議会が目安の提示を見送った2020年度の最低賃金について、都道府県の審議会での議論が大詰めを迎えています。決定した41の都道府県では1円～3円の引き上げとするとところが9割を占めています。現状の全国平均額（901円）からは小幅の上昇となる見込みです。

●使い捨てマスクケース開発（8月14日）

業務用食品スーパー「アミカ」を展開する大垣市の株式会社大光が、新型コロナウイルス対策として、飲食店や美容室などでマスクを外した際、衛生的に保管できる使い捨てケースを開発。食事などで一時的に外したマスクを挟んでおいたり、予備のマスクを入れて持ち歩いたりでき、商品は食品スーパー「アミカ」にて1箱50枚入り、522円（税込み）で取り扱っています。

●厚生年金保険料、9月から上限アップ（7月20日）

厚生年金の保険料が9月から引き上げられます。月収63.5万円以上の高所得者が対象で改定後は本人・会社負担合計で5,490円高くなります。9月以降の給与計算等では 注意願います。

●雇用情勢厳しさ続く、休業者236万人（8月1日）

企業は5月の緊急事態宣言解除後も人員削減の手を緩めていません。特に非正規の雇用者数は6月に前年同月比104万人超の減少と、比較可能な2014年以降で最大の落ち込みになっています。完全失業率（季節調整値）は2.8%ながら、失業者のうち、勤め先の都合などリストラによる失業者は41万人と前年から19万人増えています。また、失業には至っていないものの、仕事を休んでいる人も小売りや飲食業を中心に236万人となお高水準です。



——お知らせ——

当事務所では、「多様な人材活用策」をテーマに共立ビジネスクラブ「KBCTIMES」へ寄稿しています。第2回『高齢者活用を企業成長のエンジンに』と題して、代表浅野りよ子が担当しました。また、大垣商工会議所発刊「NAVI大垣」8月号に当事務所が紹介されました。

