パワハラ防止の措置義務は令和２年６月１日施行

厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案」を了承しました。

同法の施行期日を定める政令で、職場のパワーハラスメントを防止するため事業主に雇用管理上の措置を義務付ける労働施策総合推進法の施行期日は、令和２年６月１日。中小企業は令和４年３月３１日まで努力義務とされ、同年４月１日から義務化されます。

男女雇用機会均等法のセクシャルハラスメント防止の強化に関する改正事項、同じく育児介護休業法の改正事項も令和２年６月１日施行とされました。

一方、女性活躍推進法に基づく行動計画策定及び情報公表義務の対象を常用労働者３０１人以上の事業主から１０１人以上に拡大する改正は、令和４年４月１日の施行。プラチナえるぼし認定制度の創設などは、令和２年６月１日施行とされた。

主な改正事項の施行期日を整理すると右図のとおりです。

なお、政令は１１月下旬に交付される見通しです。

令和２年６月１日施行
・雇用管理上の措置義務の新設【労働施策総合推進法】 ・措置義務等の履行確保（報告徴収・公表規定）【同上】 ・事業主への相談等を理由とした不利益取り扱いの禁止【労働施策総合推進法・均等法・育児介護休業法】 ・他社の措置義務の実施への協力（努力義務）【均等法】 ・プラチナえるぼし制度の新設【女性活躍推進法】
令和４年３月３１日までの経過措置
・中小事業主に対する雇用管理上の措置の努力義務【労働施策総合推進法】 ・中小事業主を措置義務等の履行確保（報告徴収・公表規定）の対象外とする【労働施策総合推進法】
令和４年４月１日施行
・行動計画策定・情報公表義務の対象拡大（常時労働者３０１人以上から１０１人以上の事業主）【女性活躍推進法】

ご不明な点がございましたら、当事務所担当者（011-598-9203）までご相談ください（転送時留守電にお願いします）

拡大版

*許可転載

きょうどう経営研究会　http://www.kyodo-keiei.co.jp　令和2年　第3号

戦う社労士の

みんなの経営

コロナ対策業務中につき、今回「春夏秋冬」はお休みします。

労働保険事務組合北海道経営者協会
事務局　〒003-0021　札幌市白石区栄通７丁目1-10-305
TEL　011 － 598 － 9203 ・ FAX　011 － 598 － 9206
mail：sapporo@kyodo-keiei.co.jp
西　田　労　務　経　営　事　務　所
社会保険労務士　西　田　雄　二
札幌センター　〒003-0834　札幌市白石区北郷4条11丁目5-6-202
TEL 011－872－2702・FAX 011－872－2704

特 集　社内での新型(コロナ)ウィルス感染対策は？

Ｃａｓｅ：０１　従業員が新型(コロナ)ウイルスに感染した場合は？

・従業員が新型(コロナ)ウイルスに感染しました。職場はどのように対応したらよいでしょうか？

●Ｐｏｉｎｔ１　事業継続の検討

新型コロナウイルスの感染予防対策として手洗いの励行、マスクの着用等徹底させておく必要がありますが、万一従業員に感染した場合を想定して、事業継続の方針について具体的に検討しておく必要があります。何の対策も取らず、職場での感染を拡大させれば、会社に様々なリスクが発生し、取り返しのつかないことにもなりかねません。新型(コロナ)ウイルスが発生した場合に、事業継続をどの程度行うかについては、経営者自らの経営判断で行うことになります。厚生労働省のガイドラインにおいては、感染拡大予防の観点から、不要不急の事業については可能な限り、縮小・休止することが望ましいとされています。

２Ｐに続く

お知らせ

1．労保年度更新、社保算定届出について

労働保険の年度更新の時期となりました。つきましては、事務組合加入の皆様へは、納入通知書を同封しておりますのでご確認お願いいたします。又、今年度の年度更新申告期限は延期となりました。また、社会保険加入事業所の方は、労働保険の年度更新と合わせて社会保険の算定の届けを行いますのでよろしくお願い致します。

●労働保険振込先●

金融機関名（銀行コード）	支店名（店番号）	口座名義（フリガナ）	口座の種類	口座番号
北海道銀行（0116）	月寒支店（108）	労働保険事務組合北海道経営者協会（ﾛｳﾄﾞｳﾎｹﾝｼﾞﾑｸﾐｱｲﾎｯｶｲﾄﾞｳｹｲｴｲｼｬｷｮｳｶｲ）	普通	1093978

2．労働保険事務組合総会について

２０２０年６月２８日（日）に当労働保険事務組合の年次総会を開催致します。添付の案内をご確認の上出欠のご連絡を送付くださいますようお願い致します。

3．コロナ対策助成金ついて

コロナ休業対策での雇用調整助成金他の申請業務について、最低基本額(３万円)を撤廃し、顧問先の方については５％（現在は７％）に戻して税込(実質４.５％－２回目からは半額）とします。現在のコロナウイルスによる経営ひっ迫を受け、社会保険料の納付が困難な場合は、猶予制度があります。又、振替口座を閉鎖等の場合は自動振替を停止する制度(別紙見本)がありますのでご相談ください。

4．諸手続きについて

社労保手続チェックリストと改定版離脱証明書をご活用ください。

※ ご相談、ご不明点は担当者までお問合せ下さい。

●Ｐｏｉｎｔ２　感染者・濃厚接触者の自宅待機

従業員が新型(コロナ)ウイルスにかかった場合には、保健所に設置されている「発熱相談センター」に連絡し、指示を受けるようにしています。対策は「感染症法」により都道府県知事が行うこととされており、自宅待機等が知事から要請されることになります。従って、感染者に対し都道府県知事がどのような要請を発しているか確認しておく必要があります。

ガイドラインで示されている通り、当然罹患した従業員は感染拡大防止のため自宅等で療養に専念させる、就業を禁止することになります。また、当事者は当然ながら、罹患した従業員と接して（２m以内）業務に従事した従業員や家族で、罹患した従業員等いわゆる濃厚接触者についても感染拡大防止のため、就業の禁止とすることが要請されることもあり、自宅待機は当然の措置といえます。

●Ｐｏｉｎｔ３　就業禁止等の措置は就業規則に定めておく

新型(コロナ)ウイルスに感染した者や濃厚接触者には、感染症法により就業の禁止措置が要請されますが、会社としても感染予防の点から、感染が疑われる者の休業や職場単位での休業を実施するためには、就業を禁止する措置を定めた内容を就業規則に定めておく必要があります。

Ｃａｓｅ：０２　新型（コロナ）ウイルスに感染した者の休業中の賃金は？

・新型（コロナ）ウイルスに感染した者、又は予防的措置として感染していない者を休業させた場合の賃金はどうしたらいいでしょうか。

●Ｐｏｉｎｔ１　使用者の責めに帰すべき事由

従業員を自宅待機等させる場合で、その期間の賃金の保障をどうするかは「使用者の責に期すべき事由」に該当するかどうかによります。もし、「使用者の責に帰すべき事由」と判断されれば、休業手当の支払い義務が発生します。

「民法にいう『債権者の責に帰すべき事由』とは、債権者の故意過失または信義則上これと同視すべきものと解するが」、この「使用者の責に帰すべき事由」とは、これよりも「広く企業の経営者として不可抗力を主張し得ないすべての場合（例えば経営上の理由により休業する場合）も含むものと解すべきとされています。

従って、休業の事由が天災地変等の不可抗力と主張し得ないと、「使用者の責に帰すべき事由」に該当することになり、休業手当を支払う義務があります。

●Ｐｏｉｎｔ２　ガイドラインに基づく休業は使用者の責に帰さない

罹患した従業員が休業することは感染症法及びガイドラインに基づき当然の措置であり、この場合法令を遵守するためのなので使用者の責めに帰さないものといえます。

従って、休業手当の支払い義務はありません。濃厚接触者に対して、知事・ガイドラインの感染防止の要請に基づき自宅待機する場合も同様とされています。

また、従業員が多数感染した事業所で、感染防止のため、事業所閉鎖等が必要不可欠であると企業が自主的に判断した場合でも、その切迫した状況から実施された休業も使用者の責めに帰さない事由としてみなされるでしょう。

実際に発生した場合、休業手当の義務があるか否か判断が難しいと思われるので、事前に当所までご相談ください。

休業手当は、平均賃金の６割以上を支払うことが義務付けられています。平均賃金とは、原則として休業前の３か月間の賃金を総日数で除した金額となります。

●Ｐｏｉｎｔ３　罹患した場合は傷病手当金の請求

新型（コロナ）ウイルスに罹患した従業員は休業手当を受けることはできませんが、４日以上の休業期間があり、その期間医師が療養のため休業する必要があると認めれば、健康保険から傷病手当金が４日目以降の休業期間分給付されます。

給付額は、標準報酬日額の３分の２です。会社が賃金の一部を支給するとその支給した金額が傷病手当金の給付金額から差し引かれるので注意する必要があります。

この場合、傷病手当金が給付されない最初の休業３日間の待機は無給となります。無給になる日に対し、通常の賃金を確保するために、有給休暇を取得することも一つの方法でしょう。有給休暇の取得は手続き上不備がなければ問題ありません。

経営側の判断で事業部門を閉鎖し、罹患していない従業員に平均賃金の６割以上の休業手当を支給する場合でも、従業員から有給休暇の申請があれば、同様にその間、通常の賃金を払うことも可能です。

※別紙に「休業手当と雇用調整助成金」もご覧ください。