

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail:info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職高齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- |   |   |   |                                 |
|---|---|---|---------------------------------|
| 1 | 70歳就業法が成立<br>65歳⇒70歳まで働く時代に   | 6 | すっきりわかる。雇用保険<br>失業手当はどれくらいもらえる？ |
| 2 | <b>特集</b> 休業手当の支払いは？ 被害で経営悪化したときは？<br><b>台風被害と労務管理上の注意点</b>   | 7 | 人事労務の法律ミニ教室<br>通勤ラッシュを避ける働き方    |
| 4 | <b>TOPICS</b><br>●新型コロナ対策としての在宅勤務アンケート<br>●正社員の8割超が「管理職になりたくない」<br>●「クールワークキャンペーン」<br>7月は熱中症になりやすい<br>●パワハラ対策の課題は「管理職の理解度が低い」 | 8 | 事例に学ぼう！働き方改革<br>正社員でも週休3日制      |
|   |   | 8 | 労務ひとこと<br>【新型コロナウイルス】妊産婦に必要な措置を |

## 70歳就業法が成立

# 65歳⇒70歳まで働く時代に

通称「70歳就業法」が3月末に成立しました。高齢者雇用安定法と雇用保険法などの法改正を含みます。

### 70歳までの就業機会確保

現在は65歳まで「継続雇用制度」などの雇用確保措置が企業に義務付けられています。今回の改正により、65歳までの義務に加え70歳までの就業機会確保が努力義務となります。70歳までは「継続雇用制度」などのほか、フリーランスとなった人への業務委託、起業支援などの選択肢も追加されました。

### 高齢者雇用継続給付の引き下げ

これにともない、雇用保険の「高年

齢雇用継続給付」が縮小されます。現在は60歳以降の賃金が低下した部分に対して支給率の上限が15%ですが、これが10%に引き下げられます。

### 仕事を掛け持ちする人に対応

雇用保険は現在、週の所定労働時間が20時間以上の人を対象です。改正後は、65歳以上で仕事を掛け持ちする人について、1つの勤務先で週20時間に満たなくても2つ以上の勤務先を合計して週20時間以上であれば「高齢者被保険者」として雇用保険を適用するとしています。

また、労災保険についても仕事を掛け持ちする人に対応できるようにします。こちらは高齢者に限りません。

### 主な改正点

- ・70歳までの就業機会確保が努力義務に【令和3年4月】
- ・高齢者雇用継続給付の支給率上限を15%⇒10%に【令和7年4月】
- ・65歳以上は複数の勤務先を合計して週20時間以上でも雇用保険に加入【令和4年1月】
- ・仕事を掛け持ちする人は複数の勤務先の労災給付を合算して受けられる仕組みに【公布日から6カ月以内】
- ・中途採用比率の公表を大企業に義務付け【令和3年4月】

※カッコ内は施行予定日です。

## 特集 休業手当の支払いは？ 被害で経営悪化したときは？

# 台風被害と労務管理上の注意点

近年、毎年のように勢力の強い台風が上陸し、大きな被害をもたらしています。昨年も千葉県や福島県などで非常に大きな被害がありました。強い台風は企業にとっても注意すべきものになってきました。

台風上陸に備えて、また台風による被害が出てしまった場合に、労務管理上おさえておくべき注意点をまとめました。

労務管理上まず気になるのは、社員を休ませるべきかどうか、休ませた場合は休業手当の支払いが必要なのかといった点でしょう。

### 台風接近時に出勤させてもよい？

台風接近時の出勤命令の可否について定めた法律はないため、現状は会社ごとの判断となっています。

ただし、企業は労働者に対して安全配慮義務を負っています。そのため、台風接近により明らかに危険が想定される中、出勤を求めたり危険な時間に帰宅させるといったことは避けるべきでしょう。

### 休業手当の支払いについて

労働基準法では、「使用者の責に帰すべき事由」による休業の場合には、使用者は休業手当（平均賃金の6割以上）を支払わなければならないとされています。

ただし、天災地変など不可抗力の場合は「使用者の責に帰すべき事由」に



あらず休業手当の支払い義務はありません。

ここでいう不可抗力とは次の2つの要件を満たすものです。

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

これをふまえて、台風の影響により労働者を休業させる場合に、休業手当が必要かどうかを細かく見ていきましょう。

### Q 安全確保のために休ませる場合は？

台風の直接の被害を受けて営業できなくなってしまったわけではなく、労働者の安全を確保するために休業させる場合は、先ほどの「不可抗力」の2つの要件を満たさないため、休業手当の支払いが必要となります。

それならば休まずに働いてもらいたいと思う方もいるかもしれませんが、冒頭で説明したとおり事業主には安全配慮義務があります。

休業手当の支払い義務を免れることはできませんが、企業として適切な行動を取るべきでしょう。

在宅勤務で対応できる仕事であれば、出勤せず自宅で作業してもらうの

も1つの方法です。

### Q 職場に直接的な被害があり休ませる場合は？

台風の水害などにより、事業の施設や設備が直接的な被害を受けて営業できなくなり労働者を休ませる場合は、休業手当の支払いは必要ないでしょう。

不可抗力と判断される2つの要件「①休業の原因が事業の外部より発生した事故」であり、「②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故」に該当すると考えられるためです。

### Q 台風被害の影響で仕入ができなくなり労働者を休ませる場合は？

事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていないものの、取引先や鉄道・道路が被害を受けて原材料の仕入れ、製品の納入などが不可能となったことにより労働者を休ませる場合は、休業手当の支払いが必要になる可能性があります。

これも一見、不可抗力のように思えますが、ほかの代替手段の可能性はないのかなど休業回避のための具体的な努力を勘案して判断されるため、仕入

れがストップしたことだけで不可抗力とはならないのです。

もちろん、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案した上で、①②の要件を満たし「不可抗力」と判断されれば、休業手当の支払いは必要ありません。

### Q 台風被害により労働者が出勤できなかった場合、賃金の支払いは必要？

会社は営業できているが台風によって交通機関に被害が出て労働者が通勤できなくなってしまった場合などはどうでしょうか。

こうしたケースでは、法律上は会社に賃金の支払い義務も休業手当の支払い義務もありません。

ただし、就業規則等に労働者が出勤できなかった場合の賃金の支払について定めがある場合は、それに従う必要があります。

また、例えば、会社で有給の特別な休暇制度を設けている場合には、その制度を活用することなども考えられます。

このような定めがない場合でも、労働者の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合って、労働者の不利益をできる限り回避するように努力するのが望ましいでしょう。



## 復旧のための残業について

### Q 36協定を結んでいないが被害の復旧のために残業させてもいい？

本来、法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて働かせる場合は労使協定（通称「36協定」）を締結し、労働基準監督署に届けておく必要があります。

ただし、「災害その他避けることのできない事由により臨時の必要がある場合」には、例外として、36協定がなくても必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができますとされています。その場合、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）が必要です。

この例外に該当するかどうかは厳格に判断されます。たとえば、ライフラインの復旧や、事業運営ができなくなるような突発的な設備の故障、システム障害の復旧などが該当します。

被災地以外の企業が、協力要請にもとづき被災地の復旧に向かう場合も該当すると考えられます。

なお、この例外に該当する場合でも、時間外労働等についての割増賃金の支払は必要です。また、過重労働にならないように注意しなければなりません。

## 台風被害で経営悪化

### Q 台風被害による経営悪化で賃金を支払えないときは免除される？

労働基準法では、賃金は通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以

上、一定期日を定めて支払わなければならないとされています。

これには、天災事変などの理由による免除規定はありません。つまり台風被害により資金繰りが悪化し、倒産の危機という状態でも、すでに働いた分の賃金は支払わなければならないのです。

事業活動が停止し、再開の見込みがなく、賃金の支払の見込みがないなど、一定の要件を満たす場合には、国が事業主に代わって未払賃金の最大8割を立替払する「未払賃金立替払制度」を利用することができます。

これは会社ではなく労働者が申請して利用するものです。

### Q 台風被害を理由に解雇することはやむを得ないと認められる？

台風被害が理由であれば必ず解雇が認められるというわけではありません。台風の影響で厳しい経営状態におかれている場合でも、支援策を活用してできる限り雇用の安定に努める必要があります。

台風の影響で経営が厳しくなって整理解雇する場合、整理解雇の有効性の判断は、過去の裁判例において4つの事項が考慮されています。

- ①人員整理の必要性
- ②解雇回避努力
- ③人選基準の合理性
- ④解雇手続の妥当性

解雇は最後の手段です。その前に役員報酬の削減や希望退職者の募集などできることをやったのか、説明や協議は十分におこなったのかといった点を見て有効性が判断されます。

## 新型コロナ対策としての 在宅勤務アンケート

家具メーカーの株式会社オカムラは、新型コロナウイルス感染症対策として今年3～4月に実施した在宅勤務の状況について自社の社員162名を対象に実施した調査結果を公表しました。

### 在宅勤務での執務環境

在宅勤務での執務環境は、「リビングやダイニングの一角を仕事用に設けて働く」が45%で最も多く、「書斎や寝室といった個室にこもって働く」が次点で32%でした。

### 家族も在宅勤務中の場合は

同居する家族も在宅勤務をしている場合、どのような状況で働いているかを

聞くと、「隣の部屋や視線を遮った状態」「まったく離れた部屋」など家族とは別の場所で働いている人が半数以上いました。

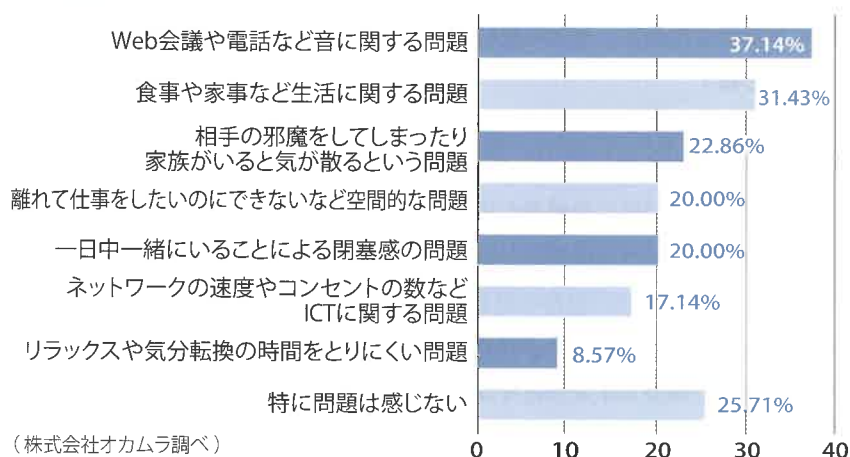
また、Web会議や電話をするときは、「違う部屋に移動した」「イヤホンを使うなどした」「距離をとった」

など、7割以上がなんらかの配慮をしていました。

起こりうる問題として、Web会議や電話など音に関する問題が最も多くあがっています（グラフ参照）。

今後の備えとしては「コミュニケーションツールを使う経験値を上げる」が7割を超え最多となりました。

### ■家族も在宅勤務をしているときに起こるかもしれない問題



## 正社員の8割超が 「管理職になりたくない」

マンパワーグループは、役職についていない正社員20代～50代の男女400名を対象に、「今後、管理職になりたいか」についての調査を実施しま

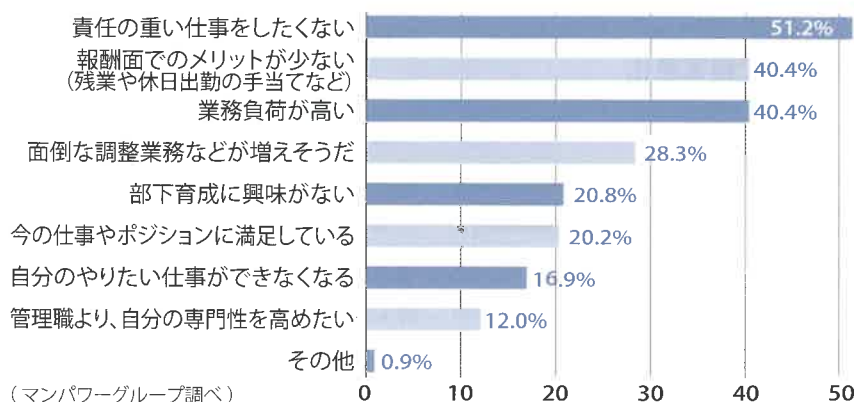
した。「今後、管理職になりたいか」を聞いたところ、全体の8割超が「なりたくない」（83.0%）と回答しました。

年代別に見ると、「管理職になりたい」と回答をしたのは、20代（28.0%）、30代（23.0%）が最も多く、40代

（10.0%）、50代（7.0%）より1～2割多い結果となりました。年代が高くなるにつれ、「管理職になりたくない」という回答の割合が増えることがわかりました。

「管理職になりたい」と回答した人に、その理由について聞いたところ、「報酬が増える」（88.2%）、「自分が成長できる」（66.2%）が上位を占めました。

### ■管理職になりたくない理由（複数回答可）



### 管理職になりたくない理由

一方、「管理職になりたくない」と回答した人に、その理由について聞いたところ、「責任の重い仕事をしたくない」（51.2%）が最も多い結果となりました。以降、「報酬面でのメリットが少ない」（40.4%）、「業務負荷が高い」（40.4%）が続きます。

## 「クールワークキャンペーン」 7月は熱中症になりやすい

### 7月は 重点取組期間

昨年の速報値によると、熱中症による死傷者数\*は790人、うち死亡者数は26人でした。業種別では製造業の死傷者数が最も多く、過去10年で初めて建設業より多くなっています。

\*死亡を含む休業4日以上死傷者数

厚生労働省は5月から9月まで「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施し、事業場への熱中症予防に関する周知・啓発をおこなっています。

特に7月は重点取組期間として特別な注意を呼び掛けています。暑い日

が続くと体が次第に暑さに慣れてきますが、梅雨の合間や梅雨明けに突然蒸し暑くなる7月ごろは、体がまだ暑さに慣れていないため熱中症になりやすいのです。

今年度のキャンペーンでは、暑さ指数計を準備して作業場所のWBGT値（暑さ指数）を計測することなどを呼びかけています。

### 屋内でも発生する

熱中症は炎天下の屋外作業で起こりやすいイメージがありますが、死傷災害の26%は屋内作業で発生しています。特に、製造業では67.4%、商業では40%が屋内で発生しており注意が必要です。

### 重点取組期間(7月1日～7月31日)



- 暑さ指数の低減効果を改めて確認し、必要に応じ追加対策を行きましょう。
- 特に梅雨明け直後は、暑さ指数に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょう。
- 水分、塩分を積極的に取りましょう。
- 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょう。
- 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行きましょう。
- 少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく、すぐに救急車を呼びましょう。

## パワハラ対策の課題は 「管理職の理解度が低い」

人材採用のエン・ジャパンは3月、パワハラ対策実態調査の結果を公表しました。同社が運営する人事向け情報サイトの利用企業533社から回答を得たものです。

今年6月（中小企業では令和4年4月）よりパワハラ防止法が施行されます。パワハラ対策の実施有無につい

ては、60%が「おこなっている」と回答。企業規模が大きくなるにつれて実施率も上がっています。

### 具体的な対策内容は

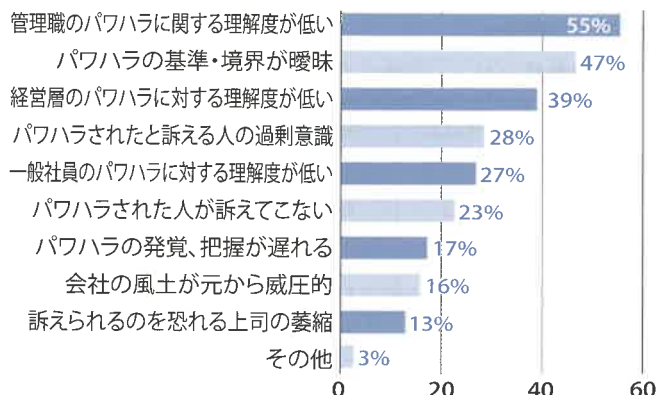
具体的なパワハラ対策の実施内容を尋ねたところ、第1位は「社

内に相談窓口を設置」（72%）、第2位は「就業規則に罰則規定を設ける」（57%）、第3位は「管理職向けの研修・講習会の実施」（46%）でした。

パワハラ対策を進める上での課題を尋ねると、トップ3は「管理職のパワハラに対する理解度が低い」（55%）、「パワハラの基準・境界が曖昧」（47%）、「経営層のパワハラに対する理解度が低い」（39%）でした。

具体的なエピソードとして下のよう

### パワハラ対策を進める上での課題は？(複数回答可)



(エン・ジャパン (人事のミカタ) 調べ)

### 具体的なエピソード

- ・特定の管理職からパワハラを受けたと報告があり、都度指導しているが、時間が経過するにつれて再発してしまう。
- ・上司側がパワハラをしている認識がなく、「俺の時代もあった」などの発言ばかり。どうしようもない、と諦めムードがあった。
- ・世代間で認識が異なり、証拠もないため、会社として強く出られない。



## 失業手当はどれくらいもらえる？

**Q** 経営上の都合で社員を解雇する場合、社員は失業手当をどれくらいもらえるのでしょうか？長く勤めてくれた40代の社員を解雇しなければならず、生活に困らないか心配です。

**A** 給付額と給付日数は過去6カ月の賃金と年齢、勤続年数（被保険者であった期間）により決まります。具体的な計算例で説明します。

### 失業手当の受給資格

失業手当（正しくは基本手当といいますが）を受給できるのは次の要件をすべて満たす人です。

- ・失業して働く意思と能力があるのに就職できない状態
- ・離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12ヵ月以上ある

ただし、解雇や雇止め等の場合は1年間に被保険者期間が通算6ヵ月以上あれば要件を満たします。

### 被保険者期間の計算方法の改正

被保険者期間を数えるときは、離職日からさかのぼって1ヵ月ごとに区切り、賃金支払いの基礎となる日数が「11日以上ある月」を1ヵ月とカウントします。

ただし法改正により、今年8月1日以降は賃金支払いの基礎となる日数が「11日以上または80時間以上ある月」を1ヵ月とカウントすることになっています。

### 失業手当の日額

失業手当の日額は、原則として離職

した日の直前の6ヵ月の賃金（賞与等は除く）の合計を180で割って算出した金額のおよそ50～80%<sup>\*1</sup>で、賃金の低い人ほど高い給付率となっています。

なお、年齢区分ごとにその上限額が定められており、現在は図1のとおりです。ちなみに下限額は全年齢で2,000円です。

※1 60歳～64歳は45～80%

具体的な計算例を見てみましょう。40歳で勤続18年、月給42万円の社員が解雇されたケースでは、図2のとおり失業手当の日額は7,000円。月21万円ほどもらえる計算になります。

### 支給日数の上限

失業手当は次の仕事に就くまでもありますが、仕事が見つからなければいつまでももらえるというわけではありません。勤続年数（被保険者であった期間）や離職時の年齢、離職理由などにより、最大何日分まで手当がもらえるかわ変わってきます。

解雇など会社都合の場合、支給日数の上限は図3のとおりです。自己都

図1：失業手当の日額の上限額

|        |        |
|--------|--------|
| 29歳以下  | 6,815円 |
| 30～44歳 | 7,570円 |
| 45～59歳 | 8,330円 |
| 60～64歳 | 7,150円 |

図2：失業手当の日額の計算例

40歳で勤続18年、月給42万円<sup>\*2</sup>の社員が解雇されたケース。

※2 残業代や通勤手当を含む。所得税など控除前の総支給額

$42\text{万円} \times 6\text{ヵ月} \div 180\text{日} = 14,000\text{円}$   
(この場合の給付率は50%)

↓

$14,000 \times 50\% = 7,000\text{円}$

30～44歳の上限（7,570円）を超えないため日額7,000円。

失業している期間は1日7,000円（月21万円ほど）もらえる。

合の場合よりも多くなっています。

先ほどの例（40歳で被保険者期間18年）であれば、最大で240日（約8ヵ月）もらえることになっています。

なお、毎年8月より雇用保険の支給額等は見直されます。

図3：倒産や解雇、雇止め<sup>\*3</sup>など

| 区分         | 被保険者であった期間 |              |               |                |       |
|------------|------------|--------------|---------------|----------------|-------|
|            | 1年未満       | 1年以上<br>5年未満 | 5年以上<br>10年未満 | 10年以上<br>20年未満 | 20年以上 |
| 30歳未満      | 90日        | 90日          | 120日          | 180日           | —     |
| 30歳以上35歳未満 |            | 120日         | 180日          | 210日           | 240日  |
| 35歳以上45歳未満 |            | 150日         |               | 240日           | 270日  |
| 45歳以上60歳未満 |            | 180日         | 240日          | 270日           | 330日  |
| 60歳以上65歳未満 |            | 150日         | 180日          | 210日           | 240日  |

※3 本人が契約更新を希望している場合に限る。



## 通勤ラッシュを避ける働き方

**Q** 新型コロナウイルスへの感染リスクを減らすため、通勤ラッシュを避けて働ける仕組みを導入しようと思っています。どのような方法がありますか？

**A** たとえば次のような方法が考えられます。

- ①在宅勤務
- ②所定労働時間の短縮（短時間勤務）
- ③始業・終業時刻をずらす
- ④フレックスタイム制

1つずつ見ていきましょう。

なお、一定の業務に限定される裁量労働制は、今回は除きます。

### ①在宅勤務

緊急事態宣言が出され、施設や店舗の休業要請がおこなわれた際は、多くの企業が在宅勤務に切り替えて事業を継続していました。

休業要請の解除後も、感染リスクを減らすために在宅勤務を継続したり、在宅勤務と出勤を組み合わせて働く方法は有効でしょう。

在宅勤務の日も、出勤時と同様の勤務時間にするのであれば就業規則の大きな変更は必要ありません。

ただし、業務に必要な機器等の費用負担、通勤手当の計算方法などは決めておきましょう。

### ②短時間勤務

始業を遅らせて、なおかつ早く帰れるように短時間勤務を導入する方法もあるでしょう。

臨時的な措置として所定労働時間を

短縮する場合、休業手当の支払い義務が生じることもあるので、注意してください。

使用者側の都合により1日を休業する場合、平均賃金の6割以上の休業手当を支払う義務がありますが、1日の一部を勤務する場合には、実際の勤務に対する賃金が休業手当の額に満たないとき、その差額を支払う義務があるからです。

一方、長期的に所定労働時間を短縮し、なおかつ給与も時間に応じて減額する場合は、基本的には労使の合意と就業規則の変更が必要になります。給与が減ることは社員にとって不利益となるため慎重に合意をとらなければなりません。

ただ、感染への不安から、短時間勤務を希望する社員もいるかと思えます。希望者に導入する場合はスムーズに進められるでしょう。

### ③始業・終業時刻をずらす

始業・終業時刻の「繰り下げ」または「繰り上げ」をおこなう方法があります。つまり1日8時間などの所定労働時間は変更せずに勤務時間をずらすということです。

すでに就業規則に、「業務上の都合があるときは始業・終業時刻を繰り上げ、または繰り下げることがある」と規定されている会社は多いでしょう。

この場合、特に就業規則の変更などの手続きを要せずに、始業・終業時刻を1時間遅らせるといった対応が可能です。

ただし、社員の都合も確認しながらおこなうべきでしょう。

### ④フレックスタイム制

フレックスタイム制も通勤ラッシュを避けるのに有効です。

フレックスタイム制は、始業・終業時刻を労働者の判断にゆだねるもので、一定の清算期間において所定の労働時間を働けば、日によって柔軟な時間で労働することができる制度です。

社員が自分の判断で、ラッシュを避けるのに都合のよい時間に出勤することができます。

あまりにも非常識な時間に来られては困るという場合は「フレキシブルタイム」や「コアタイム」を設定するとよいでしょう。

フレキシブルタイムは社員が働く時刻を自由に選択できる時間帯、コアタイムは1日のうちで必ず就業しなければならない時間帯のことです。

フレックスタイム制の導入には、就業規則の規定と労使協定の締結（清算期間が1月を超える場合のみ労働基準監督署への届出）が必要です。

\* \* \* \* \*

この度の新型コロナウイルスの対応においては、多くの企業が柔軟な対応を求められ、これまでの働き方を見直さざるを得なくなりました。

一方で、社員側も大きく意識が変わっていることでしょう。長い時間を家族と過ごすことで、これまでの自分の働き方に疑問を持ったり、仕事に対する価値観が変わった人も多いかもしれません。

時代の変化、人々の意識の変化にあわせて企業も柔軟に変化していく必要があるでしょう。



## 正社員でも週休3日制

パートタイマーなどではなく、正社員に対して週休3日制を導入する企業が少しずつ増えてきました。背景には、人材確保や社員の健康確保、ワーク・ライフ・バランスの実現などがあるようです。

### 週休3日制で生産性向上?

イギリスのビジネススクールがおこなった調査結果によると、週休3日制を導入している企業の7割が「従業員のストレスが少ない」と回答、6割強が「仕事の質が高まった」「生産性が高まった」と回答しています。

また、約7割が「若い従業員」「年配の従業員」の確保・維持に、6割強が「子育てや介護を抱える従業員」の確保・維持に役立つと答えています。

日本の企業で導入されている週休3日制は、総労働時間を減らさずに週休3日にするものと、総労働時間や給与を減らして週休3日制にするものがある

ります。

週休3日制を導入した企業事例をご紹介します。

### 総労働時間が変わらない事例

A社では通常のフルタイム勤務「8時間×5日＝週40時間」を本人の希望により「10時間×4日＝40時間」にできる制度を導入しました。

変形労働時間制を利用して、総労働時間や給与はまったく変えない仕組みです。

休日が増えることによって社員からは、家族の介護、共働き家庭での育児がやりやすくなったという声や、スクールに通うなど自己研鑽の時間がとれるようになったという声が上がっています。

1日の所定労働時間は2時間長くなりますが、残業時間が減って全体で見ると労働時間を短縮できたという例もあるようです。

### 総労働時間を減らして給与も減らす事例

B社では育児や介護を抱える社員に対して本人の申請によって利用できる週休3日制を導入しています。週に1日増えた休日については無給です。

C社では週休3日、週休4日、1日の労働時間短縮などから選べる短時間勤務制度を導入しました。給与は減額調整されます。

理由は問わず誰でも申請でき、資格取得の勉強をするため数カ月間利用する社員もいるそうです。

\* \* \* \* \*

これまでは人材確保や社員のワーク・ライフ・バランス実現のために導入する企業が主流でしたが、新型コロナウイルスの影響により今後は不況下でのワークシェアリングとして導入する企業も増えてくるでしょう。

### 労働ひとこと

男女雇用機会均等法により定められた妊産婦の「母性健康管理措置」について、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定されました。

職場の環境や作業内容によっては、ウイルスへの感染について大きな不安やストレスを抱えながら働く妊婦の方も多いことでしょう。

新たな規定では、主治医や助産師から「その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又

## 【新型コロナウイルス】妊産婦に必要な措置を

は胎児の健康保持に影響がある」と指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は必要な措置を講じなければならないとしています。

たとえば、新型コロナウイルスへの感染リスクが低い作業への転換や在宅勤務、休業などの措置が考えられます。

感染リスクへの不安は妊婦に限らず多くの人が抱えているものですが、万一感染した場合、妊娠中は使用できる薬が限られていることや、不安からくるストレスが早産や流産のリスクを高める可能性があることから、特に注意が必要と言えるでしょう。