

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・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|--|--|
| <p>1 新型コロナ対応で失業給付の給付日数を60日延長
離職証明書に「コロナ関係」と記載</p> <p>2 特集 集中できない? コミュニケーションがとりにくい?
テレワークの定着に向けて - 障害と解決策</p> <p>4 TOPICS
●失業給付の給付制限期間が2カ月に短縮されます
●8年連続トップ
「いじめ・嫌がらせ」の相談、約9万件
●賃金構造基本統計調査結果
4都道府県で全国平均より高く</p> | <p>5 法改正予定一覧</p> <p>6 すっきりわかる。労災保険
複数企業で勤務する人の労災給付はどうなる?</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
身元保証書のルールが変わった?</p> <p>8 社員の健康づくりしていますか?
IT技術を活用した健康管理</p> <p>8 労務ひとこと
障害者差別・合理的配慮の相談は増加傾向</p> |
|--|--|

新型コロナ対応で失業給付の給付日数を60日延長 離職証明書に「コロナ関係」と記載

6月12日、「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」が成立・施行されました。

雇用保険の基本手当(失業給付)は被保険者期間や年齢、離職理由などにより給付日数が90~360日の間で定められていますが、この法律により、その日数が特例的に延長されます。

延長される日数は60日です。ただし、もともと給付日数が多い一部の^{*}については30日となっています。

^{*}35歳以上45歳未満の方で所定給付日数270日の人、45歳以上60歳未満の方で所定給付日数330日の人

対象となるのは表の人たちです。

①②はすでに離職している人です

以下の人で、令和2年6月12日以後に基本手当の所定給付日数を受け終わる人が対象となります。

離職日	対象者
① ~令和2年4月7日 (緊急事態宣言発令以前)	離職理由を問わない(全受給者)
② 令和2年4月8日~5月25日 (緊急事態宣言発令期間中)	特定受給資格者 ^{*1} および特定理由離職者 ^{*2}
③ 令和2年5月26日~ (緊急事態宣言全国解除後)	特定受給資格者 ^{*1} および特定理由離職者 ^{*2} (雇止めの場合に限り)であり、かつ、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた人

地域にかかわらず、全国一律で上記の日付で判断します。

就職困難者は、当初から所定給付日数が長いので、対象となりません。

^{*}1 特定受給資格者:倒産・解雇等の理由により離職を余儀なくされた者

^{*}2 特定理由離職者:①期間の定めのある労働契約が、更新を希望したにもかかわらず更新されなかった(雇止め)ことにより離職した者 ②転居、婚姻等による自己都合離職者

が、③は今後離職する人も含みます。

③に該当する場合は、新型コロナウイルスの影響による離職であることが把握できるように、離職証明書の具体的な事情記載欄に「コロナ関係」と記載

するよう事業主に求めています。

たとえば、コロナの影響で売上げが激減したため雇止めされた場合は該当しますが、感染が心配で自発的に退職した場合は該当しません。

特集 集中できない？ コミュニケーションがとりにくい？

テレワークの定着に向けて - 障害と解決策

新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、多くの企業がテレワークを実施し、急速に導入が進みました。テレワークには多くのメリットがある一方で、実際に実施してみて明らかになった問題点や悩みもあるでしょう。

今回のコロナ禍におけるテレワークについてたくさんの調査結果が発表されています。興味深いものをいくつか紹介しながら、問題点と解決のヒントを探ってみましょう。

集中できない

株式会社ビズヒットの調査結果によると、リモートワークの悩みとして1番多かったのは「家族がいて集中できない」でした。

特に今回のコロナ禍では、保育園や学校が休みになり子どもが家にいる状態で在宅勤務をした人も多かったでしょう。

子供にたびたび仕事を中断させられる、家族が見ているテレビの音が気になる…といった声がありました。

本来は、子どもは保育園に預けて、会社にいるときと同様に朝9時から夕方6時まで仕事をするなど、自宅

であってもきっちり時間を決めて集中できる環境で実施するのが望ましいのですが、今回のような状況下では仕方ありません。

その他、同じ調査結果の第3位には「集中力が続かない/やる気が出ない」という悩みがあがっています。

自宅にはテレビや雑誌といった誘惑が多く、オフィスに比べて集中できない人も多いようです。

・解決のヒント

ビズヒットの調査結果では、快適なリモートワークのために工夫したこととして「仕事時間と休憩時間のメリハリ」が断トツの1位でした。

具体的には、「通勤しているときと同じ時間に起きて仕事をする」「タイマーを使って仕事時間と休憩時間を管理する」「タスク管理をして仕事の完了が目に見えるようにする」という人が多かったほか、仕事のスイッチが入るよう「仕事前にコーヒーを淹れる」などのルーティンを作っている人も見受けられました。

以前から、在宅勤務では長時間労働になりやすいことが指摘されています。通勤しているときと同じように「定時」を意識して働き、休憩もきちんとするなどメリハリをつけることが大切なポイントとなるでしょう。

都市部であれば「コワーキングス

ランキング	リモートワークの悩み	人数 (人)
1位	家族がいて集中できない	163
2位	コミュニケーションがとりにくい	139
3位	集中力が続かない/やる気が出ない	134
4位	自宅ではできない仕事がある	91
5位	仕事環境が整っていない	84
同5位	ネット環境が悪い	84
6位	オン・オフの切り替えが難しい	72
7位	運動不足/間食が増えた	67
8位	水道光熱費・通信費がかさむ	30
9位	近隣の音が気になる	14
10位	WEB会議で映る部屋	13

ランキング	快適なリモートワークのために工夫したこと	人数 (人)
1位	仕事時間と休憩時間のメリハリ	268
2位	デスクや椅子の購入	132
3位	BGM をかける	124
4位	一人になれる空間を作る	103
5位	運動・ストレッチ	83
6位	部屋やデスク周りの整理	78
7位	好きな飲み物を用意する	64
8位	パソコン・ネット環境の整備	62
9位	気が散るものの排除	48
10位	身なりを整える	45

出典：リモートワークの悩みに関する意識調査（ビズヒット調べ）

ペース*」を利用する方法もあります。多少、人の目があることにより緊張感をもって仕事をすることができます。

※ネット環境やプリンターなど仕事に必要な環境が整ったスペースを有料で利用できるもの。

机や椅子、周辺機器がない

作業に適した机や椅子がないという悩みも多いようです。

短時間のパソコン作業であればダイニングテーブルや座卓でも問題ないかもしれませんが、ある程度の長い時間を毎日となると、肩や首・腰を痛める原因となります。

プリンターやウェブカメラなど必要な機器がないため仕事がしづらい、ネット環境が整っていないため通信が途切れるといった悩みもあります。

今回の在宅勤務で必要になり、家具や周辺機器を買いそろえたという人や、ネット回線の契約をした人もいます。

・解決のヒント

業務にかかる費用は雇う側が負担するのが原則です。労働者に費用を負担させる場合はあらかじめその旨を取り決めておかなければなりません。

会社で不要になった椅子や機器を支給したり、在宅勤務の支度金として数万円の一時金を支給する企業もあります。

また、通信費や光熱費など、切り分けが難しい費用について「在宅勤務手当」として一定額を支給しているところもあります。

このように支給すべきものが増える「在宅勤務はコストがかかる」と思うかもしれませんが、在宅勤務の頻度が高い社員については通勤定期券を支給せず、出社日のみ実費精算にしたり、オフィスを縮小あるいは都心から郊外へ分散させて大幅なコストダウンを図

テレワークに関する不安

	本人の不安	上司の不安
1位	相手の気持ちが察しにくい	業務の進捗が分かりにくい
2位	仕事をさぼっていると思われないか	相手の気持ちが察しにくい

出典：テレワークに関する不安感や孤独感について（パーソル総合研究所調べ）

る企業も増えています。

不安感や孤独感

不安感や孤独感の問題もあります。

パーソル総合研究所の調査によると、テレワーカー本人が抱えている不安の1位は「相手の気持ちが察しにくい」(39.5%)、2位は「仕事をさぼっていると思われないか」(38.4%)でした。

一方、テレワーカーをマネジメントしている上司の不安の1位は「業務の進捗が分かりにくい」(46.3%)、2位は「相手の気持ちが察しにくい」(44.9%)となっています。

・解決のヒント

パーソル総合研究所では先ほどの調査結果について、「観察力が高い上司は、テレワーカーと信頼関係を築いている。上司と部下の信頼関係はテレワーカーの評価面の不安や孤独感を抑制していた。さらに、出社者のテレワーカーに対する疑念・不満感の抑制も確認された。」と分析しています。

上司の観察力がカギとなるようです。では、上司は部下であるテレワーカーのどのような点を観察して把握しておくべきなのでしょう。分析では、

- ・スキルに関する情報
- ・業務に関する情報
- ・キャリアの意向に関する情報

これらをきちんと把握することで、テレワーカーが抱える評価面の不安を緩和できるとしています。

コミュニケーション

コミュニケーションの問題も避けては通れません。

エン・ジャパンの調査によると、テレワーク中の66%が「コミュニケーションが変化した」と回答しています。

何が変わったか聞いたところ、「対面でのコミュニケーションがなくなった」(64%)、「コミュニケーションの総量が減った」(60%)などが上位を占めました。

ただ、コミュニケーションの中でも「報告」や「連絡」は、対面に限らずメールなどでもしっかりおこなわれています。一方、対面の場合にくらべて大きく減るのが「相談」や「雑談」です。特に雑談は大幅に減っています。

これについて、ムダな話が少なくなって効率がよくなったという意見もありますが、意識してコミュニケーションを増やす工夫もおこなわれているようです。

・解決策のヒント

エン・ジャパンの調査結果では、テレワークにおけるコミュニケーションの工夫でやってよかったこととして次のような意見があがっていました。

- ・仕事の後時間を決めてリモート飲み会を開催。居酒屋などのお店の席と違い、全員の顔を見ながらしゃべれるので楽しいし、普段しゃべらない人とも話せる。

- ・slack（ビジネス向けチャット）での雑談チャンネルを作ったことで、コミュニケーションが生まれた。

失業給付の給付制限期間が2カ月に短縮されます

自己都合で退職した場合に設けられている、失業給付(正しくは「基本手当」といいます)の「給付制限期間」が3ヵ月⇒2ヵ月に短縮されます。今年10月1日以降の離職が対象です。

* * * * *

失業給付は失業してすぐに受け取れるわけではありません。まずハローワークに申請をしてから1週間は「待期間」として給付されません。

また、自己都合により離職した場合、あるいは刑事事件を起こして懲戒解雇されるなど自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇された場合(いわ

ゆる重責解雇)については、さらに待期間満了後3ヵ月間は給付されません。この期間を「給付制限期間」と言います。

しかし、失業しているにもかかわらず長期間給付を受けられない状態では生活に支障が出てしまいます。

そのため、この「給付制限期間」が10月より2ヵ月に短縮されることになりました。

5年間に2回まで

ただし、給付制限期間が2ヵ月となるのは5年間のうち2回までの離

給付制限期間

	これまで	10月1日以降
正当な理由のある自己都合退職	なし	なし
正当な理由のない自己都合退職	3ヵ月	2ヵ月
重責解雇	3ヵ月	3ヵ月

職についてです。5年間に3回以上離職した場合、3回目以降は給付制限期間が3ヵ月となります。

重責解雇はこれまで同様3ヵ月

なお、重責解雇の場合はこれまでどおり3ヵ月です。

また、自己都合退職であっても、病気や家族の介護、配偶者の転勤など正当な理由があって退職する場合は給付制限がおこなわれないことがあります。

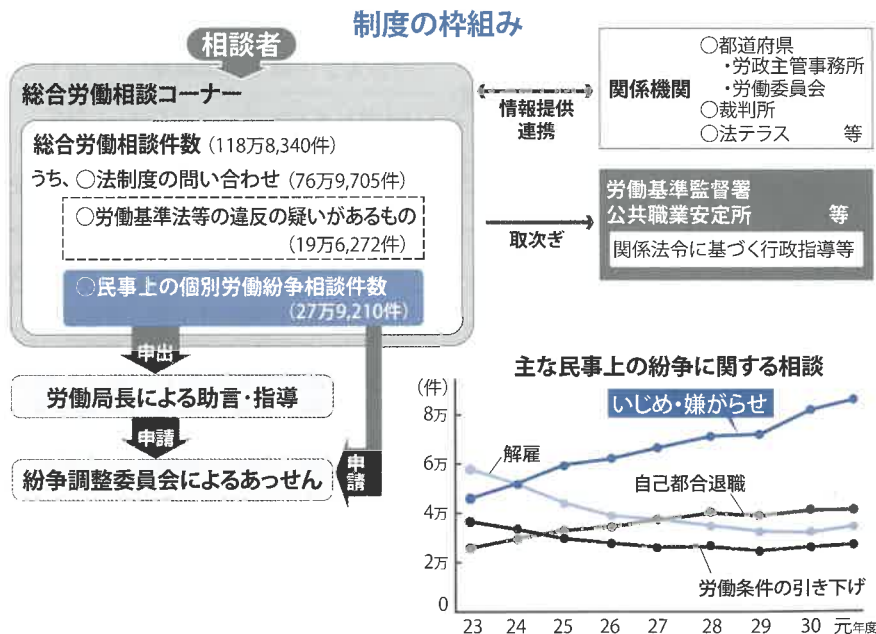
8年連続トップ「いじめ・嫌がらせ」の相談、約9万件

厚生労働省は7月、令和元年度の「個別労働紛争解決制度」の施行状況をまとめ、公表しました。

「個別労働紛争解決制度」とは、労使の労働条件などのトラブルを解決するための制度で、監督署などへ総合労働

相談コーナーの設置、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」*の3つの方法が設けられています。

*労働問題の専門家で構成されるあっせん委員により話し合いを促進し、紛争の解決を図る制度。



相談件数は高止まり

「総合労働相談」の件数は約119万件と12年連続で100万件を超え、高止まりの状況が続いています。

増え続ける「いじめ・嫌がらせ」の相談

総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容でもっとも多いのはパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」です。8年連続でもっとも多く、令和元年度は前年度比5.8%増の8万7,570件となっています。

賃金構造基本統計調査結果 4都道府県で全国平均より高く

厚生労働省は3月31日、「令和元年賃金構造基本統計調査」の結果を公表しました。この調査は、全国の労働者の賃金の

所定内給与額（円）

全国	307,700	富山	277,100	島根	258,600
北海道	280,800	石川	282,800	岡山	280,600
青森	239,000	福井	276,400	広島	301,100
岩手	245,700	山梨	282,300	山口	279,000
宮城	287,300	長野	283,500	徳島	275,400
秋田	243,900	岐阜	282,800	香川	272,600
山形	245,300	静岡	287,100	愛媛	259,800
福島	261,100	愛知	318,500	高知	266,000
茨城	298,700	三重	296,300	福岡	290,500
栃木	292,600	滋賀	298,800	佐賀	249,400
群馬	287,400	京都	301,000	長崎	249,600
埼玉	301,700	大阪	332,200	熊本	258,800
千葉	303,100	兵庫	305,300	大分	260,300
東京	379,000	奈良	304,400	宮崎	243,000
神奈川	341,100	和歌山	278,500	鹿児島	257,300
新潟	263,600	鳥取	251,600	沖縄	251,300

実態を明らかにすることを目的として、毎年実施しているものです。今回は、全国から、10人以上の常用労働者を雇用する民間事業所（47,148事業所）について集計しています。

一般労働者（短時間労働者以外）を男女計で見ると307,700円（前年比0.5%増）、男性338,000円（同0.1%増）、女性251,000円（同1.4%増）でした。

都道府県別賃金は

都道府県別の賃金（所定内給与額）をみると、全国平均の307,700円よりも高かったのは、4都道府県（東京都、神奈川県、愛知県、大阪府）となっていて、最も高かったのは、東京都（379,000円）となりました。

法改正予定一覧

今後の法改正予定は右のとおりです。来年1月には、子の看護休暇および介護休暇の時間単位取得が義務化されます。社員から「1時間単位で取得したい」と請求があった場合は原則として認めなければなりません。

4月からは、中小企業についても「同一労働同一賃金」がスタートします（大企業にはすでに施行済み）。正社員と非正規社員に不合理な待遇差がないかチェックするとともに、待遇差についてきちんと説明できるようにしておきましょう。

300人超の大企業には、来年4月から中途採用比率の公表が義務付けられます。

■今年の変更予定

（年月は施行予定です）

9月	労災保険法	複数の勤務先の労災給付を合算して受給可（本誌6ページ参照）
----	-------	-------------------------------

■来年以降の変更予定

令和3.1月	育児介護休業法	子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得
令和3.4月	働き方改革関連法	同一労働同一賃金（中小企業）
令和3.4月	高齢者雇用安定法	70歳までの雇用確保措置（努力義務）
令和3.4月	労働施策総合推進法	中途採用比率の公表を義務化（大企業のみ）
令和4.1月	雇用保険法	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4.4月	女性活躍・ハラスメント規制法	・パワハラ防止措置の義務化（中小企業） ・一般事業主行動計画の策定および自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象企業を301人以上⇒101人以上規模へ拡大
令和4.4月	年金改革法	60～64歳の在職老齢年金の支給停止基準を28万円⇒47万円へ
令和4.10月	年金改革法	100人超の企業で働く短時間労働者も社会保険の適用対象に
令和5.4月	働き方改革関連法	月60時間超の割増賃金率を25%⇒50%に引き上げ（中小企業）
令和6.10月	年金改革法	50人超の企業で働く短時間労働者も社会保険の適用対象に
令和7.4月	雇用保険法	高齢雇用継続給付の上限を15%⇒10%に



複数企業で勤務する人の 労災給付はどうなる？

Q 2つの会社でパートタイマー勤務を掛けもちして生活しています。この度、そのうちの1社で仕事中にケガをして休業することになりました。労災給付は、やはりケガをした1社分の給付をもとに支払われるのですか？

A これまでは、労災が発生した1社の賃金のみで算定されましたが、法律が改正され令和2年9月1日より、複数企業で勤務する者（「複数事業労働者」といいます）の労災給付は、すべての勤務先の賃金をもとに算定されることになりました。

複数事業労働者の給付を見直し

労災給付には療養補償給付、休業補償給付など複数の種類があります。そのほとんどは、支払われていた賃金をもとに給付額が算定されます。たとえば、「休業補償給付」は、1日当たりの平均的な賃金額（「給付基礎日額」といいます）の60%（さらに特別支給金として20%）です。

これまでは、1社でのみ働くことが当然と考えられていたことから、労災があった1社の賃金のみで算定されましたが、働き方の多様化、非正規雇用の増加などから複数勤務者も増えています。そこで、令和2年9月1日より法律が改正され、複数勤務者の労災給



付がすべての勤務先の賃金をもとに算定されることになりました（図参照）。

複数企業算定の対象者は

今回の改正の対象となるのは、基本的に労災によってケガや病気になったそのときに、2つ以上の企業に雇用されていた労働者です。一般の労働者だけでなく中小企業事業主の特別加入者も対象になります。

ただし、長時間労働によって疲労が蓄積され病気になった場合のように、一定期間にその病気になった原因となる企業が複数あれば、これらも対象になります。

なお、改正日以降にケガや病気になった場合に、この取り扱いの対象となります。

複数企業の場合の支給額・手続き

図は仕組みの概要を説明するためのイメージです。実際に支給額を計算する際は、複数企業のそれぞれにおいて賃金をもとに給付基礎日額等を計算し、これを合算していきます。

そのため、これからはパートタイ

マーやアルバイトなどが他社で災害にあった場合でも、賃金等の証明を求められることも出てくることとなります。

労災の各請求書の提出先は、労災が発生した企業（事業所）の管轄ではなく、その人が生計を維持するために主に勤務する企業（事業所）を管轄する労働基準監督署となります。

労働の負荷も複数で評価に

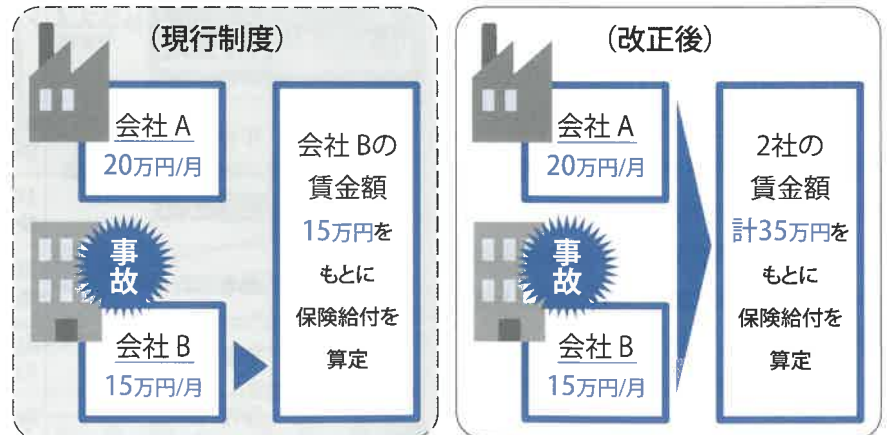
今回の改正では、支給額だけではなく、長時間労働による疾病*などの場合に、複数勤務者の労災認定の評価方法も変わります。

これまでは複数の企業で働いていても、個別企業（1社のみ）で長時間労働となっているかどうかを評価し、労災認定の判断をしていました。

法改正後は、個別企業1社での仕事の負荷（労働時間やストレスなど）を評価しても労災認定できない場合に、雇用されているすべての企業の負荷を総合的に評価して認定できるようになりました。

*脳・心臓疾患や精神障害

(例)





身元保証書のルールが変わった?

Q 社員を雇用する際に身元保証書を提出させています。法律が改正されて身元保証書の内容を見直さなければならないと聞きましたが、具体的に何が変わったのですか？

A 民法の改正により、「賠償額の上限」を定めておくことが必須となっています。上限額を記載していない身元保証書は、その契約自体が無効となります。

身元保証書の目的

入社時に「身元保証書」の提出を求めている会社もあるでしょう。身元保証書を提出させる目的はいくつかあります。

・損害賠償

雇い入れた社員が会社に対して損害を与えた場合に、社員本人だけでなく身元保証人も連帯して賠償の責任を負ってもらうという目的です。

・意識付け

身元保証人に迷惑をかけるようなことにはならないように…という意識が働き、不始末を抑止する効果が期待できます。

・人物保証

素性や経歴に問題がなく社員としてふさわしい人物であることを第三者に確認する意味もあります。

近年では、メンタルヘルス疾患で社員本人との話し合いが難しくなった場合などに、身元保証人に間に入ってもらおうといった目的もあります。

身元保証書の内容

身元保証書には、社員が会社に損害を与えたときに連帯して損害を賠償する旨などを定めておき、住所・氏名や本人との関係を記載して押印してもらいます。

保証期間も記載しておいた方がよいでしょう。

法律では、書面に保証期間を記載していない場合は、原則3年間となります。保証期間を定める場合は、最長5年間まで設定できます。

法改正により上限額が必要に

令和2年4月から、民法の改正によって「身元保証書」の扱いが変わり、「賠償額の上限」を定めておくことが必須となっています。

金額について法律では定められていないので会社が独自に設定することになります。あまり低い額では意味がありませんし、高すぎると現実味がない上、身元保証人になってくれる人を見つけることが困難になるため金額の設定は難しいところです。

なお、「賠償額の上限」を記載していない身元保証書は、その契約自体が無効となります。

身元保証書の注意点

そのほか、身元保証書には次のような注意点もあります。

・会社から身元保証人への通知義務

使用者は、次の場合に遅滞なく身元保証人に通知する義務があります。

- ①被用者に業務上不適任や不誠実な事柄があった場合
- ②被用者の任務や任地に変更があった場合

これらの通知をしていなかった場合は、身元保証人に損害額を賠償させることができなくなる可能性があります。

・実際の賠償額は裁判所が決定

身元保証書があるからといって、100%損害賠償させることができるわけではありません。

横領など故意の場合ならともかく、軽い過失程度で損害賠償させることは難しいと考えるべきでしょう。

過失による損害については、全額の賠償のケースは少なく、裁判でも2～7割の範囲で賠償が命じられているようです。

* * * * *

これまでは金額の記載がなく、身元保証書は意識付けをおこなうための「形だけの書類」という扱いになっていたかもしれません。家族や親せきも、形だけのものという認識で快くサインしてくれるケースが多かったでしょう。

しかし今後は具体的な金額が記載されるため、身元保証人を見つけられない社員が出てくることも予想されます。

本当に身元保証人が必要なのか、どこまで賠償を求めるのかなど、改めて検討する必要があるでしょう。



IT技術を活用した健康管理

近年、社員の健康管理を経営課題としてとらえ、社員の健康づくりをサポートする企業が増えています。

特に最近では、IT技術を活用したサービスが充実しており、事務負担を軽減しながら効果的に社員の健康管理ができるようになってきています。

活動量計で健康管理

A社では、リストバンド型の活動量計を希望者に配り、社員の健康管理をしています。活動量計とは、日々の運動量・歩数・脈拍・消費カロリー・睡眠などを計測できるものです。

計測したデータは社内のシステムに自動的に送信される仕組みです。

活動量計の歩数を競うイベントを実施したところ、昼休みにウォーキングをしたり、オフィスまで遠回りをして歩数を伸ばす社員もいたといいます。

睡眠時間も計測できるため、乗務員などの睡眠時間管理にも活用できそう

です。

アプリで生活リズムを改善

B社では、楽しみながら生活リズムを整えることができるアプリを導入しています。

起床時間や食事時間など生活リズムを毎日アプリに入力していくと、それぞれにあった改善メニュー（ミッション）が示されます。たとえば「次の食事は〇時間後にとる」「起きたらすぐカーテンをあける」といったものです。

ミッションをクリアすることでスコアを獲得できるので、ゲーム感覚で楽しみながら生活リズムを改善し、ベストな体調を維持することができます。

実践した社員からは「疲れにくくなった」「集中力がアップした」といった声があがっているそうです。

一元管理で事務負担を軽減

C社では健康管理システムを導入し

ています。社員の労働時間や健康診断の結果、ストレスチェックの記録などが一元管理できるものです。

健康管理システムにはさまざまなサービスが出ており、健康診断の予約や支払い代行、社員への受診勧奨などまでカバーできるものもあります。

こうしたサービスは社員の健康増進や離職防止につながるだけでなく、会社の事務負担が大幅に軽減されるため、費用はかかるもののトータルで考えるとコスト削減になると判断する企業も多いようです。

また、社員が医療スタッフにチャットで相談できるサービスがついたものもあります。多少体調が悪くても「面倒くさい」「時間がない」といった理由で病院へ行かない人も多いため、気軽に相談できるチャットサービスは病気の未然防止につながるといいます。

労働ひとつ

厚生労働省は6月、「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和元年度）」を公表しました。

法律では、事業主に対して募集や採用などに関して障害者であることを理由とする差別を禁止すると定めています。

また、障害者が応募しやすく仕事をしやすいような配慮をすることを

定めています。これを「合理的配慮」と言い、たとえば聴覚障害者の面接を筆談等でおこなうといったことがあげられます。

障害者差別・合理的配慮の相談は増加傾向

相談実績によると、相談件数は前年度比2.4%増の254件で、障害者差別に関する相談が75件、合理的配慮に関する相談が179件でした。

相談件数は制度が施行された平成28年度から増加傾向にあります。

合理的配慮に関する相談事例は次のようなものです。

- ・障害特性に配慮した業務量の調整等がおこなわれなかったために、体調不良で休まざるを得なかったにも関わらず、勤務成績不良として契約が更新されず雇止めとなった。
- ・通院のための休暇取得について職場で情報共有されず、無断欠勤呼ばわりされた上、仕事を与えられないなどの扱いを受けたため、職場に居づらくなり、退職せざるを得なくなった。