



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

冬場における新型コロナウイルス対策

◆感染者数の増加

冬に入り、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は過去最多の水準となっています。連日感染者数が報道されており、日常生活でもあらためて気を引き締めたい状況が続いています。

冬場は、寒さと換気の折合いをつけるのが難しく、職場でも「換気の悪い密閉空間」になるリスクが高いため、今まで以上に感染対策には気をつけたいところです。

◆冬場の換気方法

厚生労働省でも、冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法について案内が出されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15102.html

推奨される方法として、換気機能を持つ暖房設備や機械換気設備が設置されていない、または換気量が十分でない施設等では、以下の点に留意しながら窓を開けて換気をするよう示されています。

◎居室の温度および相対湿度を 18℃以上かつ 40%以上に維持できる範囲内で、暖房器具を使用しながら、一方向の窓を常時開けて、連続的に換気を行うこと（加湿器を併用することも有効）

◎居室の温度および相対湿度を 18℃以上かつ 40%以上に維持しようとする、窓を十分に開けられない場合は、窓からの換気と併せて、可搬式の空気清浄機を併用すること

室温変化を抑えるポイントとしては、開けている窓の近くに暖房器具を設置すること等が挙げられています（燃えやすい物から距離を空けるなど、火災の予防には注意が必要）。

◆改めて職場状況の十分なチェックを

厚生労働省では、冬場における「密閉空間」を改善するための換気の方法などについて改訂した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」も公表しています。

感染予防のための体制、感染防止のための基本的・具体的な対策、配慮が必要な労働者への対応、陽性者や濃厚接触者が出た場合の対応等など、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための対策の実施状況について確認できるものとなっているため、対策が不十分な項目をあらためて確認し、十分に対応できるようにしておきましょう。

雇用調整助成金の今後について

◆来年2月いっぱいまで現行の特例措置は終了予定

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、令和3年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とするとの方針が、今月8日にまとめられた総合経済対策で表明されています。

そして、令和3年1月末および3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける等、柔軟に対応するとされています。

◆3月以降の雇用調整助成金の特例措置はどうなる？

参考としてリーマンショック時の主な特例措置の内容を紹介すると、次のとおりです（実施時期にはばらつきがあります）。

- (1) 助成率：中小企業 4／5、大企業 2／3（コロナ特例措置では雇用を維持している場合、中小企業 10／10、大企業 3／4）
- (2) 生産指標要件：最近3カ月の生産量等が直前3カ月または前年同期と比べて原則5％以上減少（コロナ特例措置では1カ月5％以上減少）
- (3) 対象被保険者：被保険者期間6カ月未満の者も助成（コロナ特例措置では緊急雇用安定助成金により被保険者でない労働者も助成）
- (4) 支給限度日数：3年 300日（コロナ特例措置では令和2年4月1日から令和3年2月末までの期間＋1年 100日、3年 150日）

◆3月以降は在籍型出向による雇用維持支援にシフト

総合経済対策では、「産業雇用安定助成金（仮称）」を創設し、出向元と出向先の双方を支援するとともに、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入れ企業への支援も引き続き実施するとされています。

現在従業員を休業させ雇用調整助成金を活用している企業においては、上記のような変更への対応を検討しておく必要があるでしょう。

◆人手不足企業向けには新たな雇入れ助成も

コロナ禍による離職者等で、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を一定期間試行雇用する事業主に対する賃金助成制度（トライアル雇用助成金）を創設するとともに、紹介予定派遣を通じた正社員化（キャリアアップ助成金）を促進するとされています。

人手不足に悩んでいる企業においては、こうした制度の活用による人材確保も検討してみるのもよいかもしれません。

仕事・子育てへのコロナ禍の影響(連合調べ)

◆コロナ禍の働き方への影響

全回答者(1,000名)に、新型コロナウイルス感染拡大によって働き方にどのような変化があったか聞いたところ、「働き方に変化はない」が53.3%で最も高くなった一方、「テレワーク勤務を行うようになった」は24.6%、「時差出勤を行うようになった」は15.1%、「労働時間が減った」は14.8%、「労働時間が増えた」は5.9%、「副業・兼業をはじめた」は3.2%となりました。働き方に変化があったという人の中では、感染症対策として、テレワークや時差出勤を行うようになったという人が多いようです。年代別に見ると、「テレワーク勤務を行うようになった」と「時差出勤を行うようになった」は上の年代ほど高くなる傾向が見られ、最も高くなった50代では「テレワーク勤務を行うようになった」は37.8%、「時差出勤を行うようになった」は22.2%となりました。

◆コロナ禍による保育園・幼稚園休園時、日中の子どもの面倒は誰が見たか

コロナ禍により保育園や幼稚園が臨時休業となっていたときの子どもの世話の状況について聞きました。保育園・幼稚園に通っている子どもがいる人(828名)に、新型コロナウイルス感染拡大によって、保育園・幼稚園が休園になっていたとき、自身の家庭では、日中、誰が子どもの面倒を見ていたか聞いたところ、「自分」(60.9%)が最も高く、「配偶者・パートナー」(54.7%)、「自分や配偶者・パートナーの親」(18.4%)が続きました。男女別に見ると、男性では「配偶者・パートナー」(84.5%)、女性では「自分」(79.1%)が最も高くなりました。

では、日中に子どもの面倒を見ていたとき、どのように対応していた人が多いのでしょうか。日中の子どもの面倒を自身で見ていた人(504名)に、新型コロナウイルス感染拡大による保育園・幼稚園の休園時、日中の子どもの面倒を自身で見ていたとき、どのように対応したか聞いたところ、「在宅勤務を行った」(29.2%)が最も高く、次いで、「年次有給休暇を取得した」(25.0%)、「年次有給休暇以外の有給休暇を取得した」(18.7%)となりました。在宅勤務制度の活用や有給休暇の取得で対応していたという人が多いようです。男女別に見ると、男性では「在宅勤務を行った」が45.0%と、半数近くとなり、女性では「欠勤して対応した」が18.3%と男性(6.3%)の3倍になりました。

◆コロナ禍以降、子育てにかかわる時間は変わったか

コロナ禍は子育てにかかわる時間にどのような変化をもたらしたのでしょうか。全回答者(1,000名)に、新型コロナウイルス感染拡大以降、子育てにかかわる時間はどのように変わったか聞いたところ、「非常に増えた」は9.7%、「やや増えた」は38.1%で、合計した『増えた(計)』は47.8%、「以前と変わらない」は49.2%となりました。外出自粛や保育園・幼稚園の臨時休業などにより、子どもと一緒にいる時間が増え、育児に携わる時間が長くなったという人が多いのではないのでしょうか。男女別に見ると、子育てにかかわる時間が増えた人の割合は、女性では51.8%と、男性(43.8%)と比べて8.0ポイント高くなりました。

「アウトティング」は不法行為

◆アウトティングとは

アウトティングとは、本人の同意なしに、セクシュアリティにまつわる秘密（ゲイ、レズビアン、バイセクシュアル、性同一性障害であること等）を他者が周囲に暴露する行為を指します。例えば、当事者から好意を伝えられた人が第三者に「あのひと、同性愛者なんだよ」と話すのも、相談を受けた人が「〇〇さんって、実は元・男性（女性）なんだって」と漏らすのも、本人の同意がなければアウトティングに当たります。

◆アウトティングをしてしまうと……

アウトティングをされた当事者は、深く苦しむこととなります。職場で行われた場合、退職のみならず、うつ病などの精神疾患やハラスメント裁判、最悪の場合は命にかかわる可能性すらあり、企業としても「知らなかった」では済まされない問題です。実際に、アウトティングを巡る事件について裁判が行われており、高裁判決の際は、アウトティングが「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであり、許されない行為」という判断がなされています（一橋大学アウトティング事件）。また、アウトティング被害を巡って企業側が従業員に謝罪、解決金を支払って和解したという報道もありました。

◆対策は事業主の義務

厚生労働省によるパワーハラスメント防止のためのガイドラインでも、労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること、すなわちアウトティングがパワハラに当たることが明記されています。つまり、事業主にはその防止措置が義務付けられています。具体的な防止措置としては、職場での方針の明確化・周知・啓発、相談体制の整備、問題が発生した際の迅速かつ適切な対応、プライバシー保護のための体制整備などがあります。多様性を尊重し、従業員が安心して働ける環境を構築することで、企業の発展につなげていきましょう。

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

「明けましておめでとうございます！」

互いに交わす恒例のご挨拶にも、万感の期待が込められる2021年の幕開けです。

4月にはいよいよ中小企業も同一労働同一賃金へ、そして70歳までの高齢者雇用（努力義務）も控えています。荒波のような1年を乗り越えた今だからこそ、働き方を変えたい、会社を変えたい、と思っていらっしゃる方も多いかと思います。年明けは物事をリセットするには絶好のチャンス！

私たちルーチェもこの激動の時代をしっかりと伴走させて頂きますね。

石野記