



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

労務アシスト通信 α

3
2020

〒252-0206 相模原市中央区淵野辺 3-15-1-3F

電話：042-704-9860 FAX：042-704-9861

メール：main@roumu-assist.com HP：https://roumu-assist.com/

トビックス 企業向けの新型コロナウイルスに関するQ & Aが公表されています

本年（令和 2 年）1 月末頃から、日本でも、武漢市がある湖北省への渡航歴がない方の新型コロナウイルスへの感染が確認されています。このような状況を受けて、厚生労働省からは、企業向けの新型コロナウイルスに関する Q & A が公表されています。その内容を一部抜粋して紹介します。

— 企業向けの新型コロナウイルスに関する Q & A（令和 2 年 3 月 1 日時点版）抜粋 —

●就業禁止

問 労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。

答 2 月 1 日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなります。

感染症法により就業制限を行う場合は、感染症法によることとして、労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置の対象とはしませんが、感染症法の制限に従っていただく必要があります。

●休業手当

問 労働者が感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

答 新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

問 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いには必要ですか。

答 新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

☆ その他、新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いは、年次有給休暇の趣旨に反するため認められないといった見解も示されています。

随時更新されるものですが、ご用命があれば、その時の最新版の内容を紹介いたします。

なお、実際に“感染者が出た！”、“家族が感染した！”といった事態が起こってしまった場合には、まずは、厚生労働省の電話相談窓口（下記参照）や最寄りの都道府県の保健所等の電話相談窓口に連絡し、その指示を仰ぐことが最善といえるでしょう。●厚生労働省の電話相談窓口→0120-565653（フリーダイヤル）

重要改正 確定

令和2年3月からの外国人雇用状況の届出 在留カード番号の記載が必要に

令和 2 年 3 月 1 日以降に、雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届出において、在留カード番号の記載が必要となります。外国人雇用状況の届出の注意点とともに、改正内容を確認しておきましょう。

外国人雇用状況の届出における届出方法は、外国人が、雇用保険被保険者である場合とそれ以外の場合で異なりますので、ご注意ください。〈補足〉いずれも、届出先はハローワークですが、電子申請も可能です。

令和2年3月1日以降に雇入れまたは離職をした外国人については、在留カード番号の届出が必要となるため、所定の様式（雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届外国人労働者在留カード番号記載用【別様式】）に在留カード番号を記載し、雇用保険被保険者取得届または雇用保険被保険者資格喪失届と併せて届け出る必要があります。

届出様式（第3号様式）に、氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域等を記載して届け出る必要があります。令和2年3月1日以降の雇入れまたは離職からは、在留カード番号の記載欄を設けた**新たな第3号様式**を用いることになります。

様式第3号（第10条関係）（表面）

雇 入 職 員 に係る外国人雇用状況届出書

①アフリカ・欧亜系	姓	名	ミドルネーム																					
①①の者の氏名 （ローマ字）																								
②①の者の在留資格			③①の者の在留期間 （期間） （西暦）				年		月		日								まで					
④①の者の生年月日 （西暦）	年		月		日		⑤①の者の性別		1 男		・		2 女											
⑥①の者の国籍・地域							⑦①の者の資格外 活動許可の有無		1 有		・		2 無											
⑧①の者の 在留カードの番号 （※必ず「01」を付記され ている12桁の英数字）	A		B		1		2		3		4		5		6		7		8		C		D	
雇入年月日 （西暦）	年		月		日		雇入年 （西暦）		年		月		日		年		月		日					
	年		月		日				年		月		日		年		月		日					



★この届出は、外国人を雇用するすべての事業主の義務であり、届出を怠ると、30万円以下の罰金が科されます。不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください。

パワハラ指針が正式決定 該当する例／該当しない例を確認しておきましょう

令和2年1月中旬に、いわゆるパワハラ指針が公布されました。パワハラ指針は、大企業でパワハラ防止措置を講ずることが義務化される令和2年6月1日から適用されるもので、パワハラに該当する例／該当しない例が示されていることが話題になっています。その部分のポイントを確認しておきましょう。



言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1)身体的な攻撃	●殴打、足蹴りを行う ●相手に物を投げつける	●誤ってぶつかる
(2)精神的な攻撃	●人格を否定するような言動を行う ●相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	●遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意
(3)人間関係からの切り離し	●自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする	●新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する
(4)過大な要求	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する	●業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5)過小な要求	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる	●労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6)個の侵害	●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	●労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★左記は典型例です。個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ることに留意しましょう。具体的に、どのような防止措置が必要となるのかなど、気軽にお尋ねください。

3/10	● 2020 年 2 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
3/16	● 2019 年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告期限 ※今年に限り 4/16 まで延長
3/31	● 2 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 1 月決算法人の確定申告と納税・2020 年 7 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 4 月・7 月・10 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告 ※今年に限り 4/16 まで延長