

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. テレワーク、企業が考える導入目的と課題は？
- Q2. 社員が新型コロナウイルスに感染し、保健所から該当社員の勤務中の行動履歴について情報提供依頼がありました。本人が提供することを拒否しています。この場合も提供してよいのでしょうか？
- Q3. 従業員が定期健康診断の採血を拒否した場合、どうすればよいですか？
- Q4. 雇用調整助成金の受給額の上限が15,000円になるのはいつからですか？また、申請して受給までからどれくらいかかりますか？
- Q5. 年金制度が改正されるようですが、どのような内容ですか？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. テレワーク、企業が考える導入目的と課題は？

A. 移動時間の短縮や生産性の向上が主な目的。制度利用者はルールの未整備やコミュニケーションを課題に挙げる。

新型コロナウイルスの影響もあり、在宅勤務やテレワークを導入した、または検討している企業も多いかと思えます。

企業はどのような効果を期待してテレワークを導入し、また制度利用者はどのようなメリット・デメリットを感じているのでしょうか。

総務省の調べによるとテレワーク導入の主な目的は「勤務者の移動時間の短縮」が54.1%で最多、「労働生産性の向上」が50.1%で続いています。

テレワーク利用者が感じているメリットは「通勤時間・移動時間の削減」が71.5%で最多、次いで「自由に使える時間の増加」が68.1%となっており、また20代の女性では「育児・子育てと仕事の両立」という回答が52.5%と、子育て世代の働き方にも有効であることがうかがえます。

一方、制度利用者が感じるテレワークの課題は「ルールの未整備(49.6%)」「テレワーク環境が社会的に整備されていない(46.1%)」と、環境整備を課題に挙げる回答が多く、また「他の従業員から孤立を感じている」という回答が15.5%あり、対面コミュニケーションの機会が少ないテレワークならではの課題も挙げられています。

テレワーク導入の際にはルール・環境整備と合わせて従業員間のコミュニケーション不足を補う施策も重要ですね。

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h30/html/nd144320.html>

(望月)

Q2. 社員が新型コロナウイルスに感染し、保健所から該当社員の勤務中の行動履歴について情報提供依頼がありました。本人が提供することを拒否しています。この場合も提供してよいのでしょうか？

A. 保健所からの依頼が感染症第 15 条第 1 項(感染症の予防や発生状況、原因究明のため必要があると認められるとき)に基づく調査である場合は、本人の同意は不要のため提供することができます。

■個人情報保護委員会「新型コロナウイルス感染症の拡大防止を目的とした個人データの取扱いについて」

https://www.ppc.go.jp/news/careful_information/covid-19/

(市川)

Q3. 従業員が定期健康診断の採血を拒否した場合、どうすればよいですか？

A. 定期健康診断は労働安全衛生法第 66 条 1 項により、会社の実施義務が課せられており、また同条 5 項では、労働者にその受診義務が課せられています。

したがって、健診必須項目に関して、会社や労働者が勝手に省略することはできませんので、以下のように進めてください。

・拒否に明確な理由がない場合、または宗教上の理由などの個人的事情で健康診断を従業員が拒否する場合

→採血拒否による本人への影響(貧血、甲状腺異常、腎臓の機能、肝臓の機能、白血球の異常などを見逃す可能性など)や、会社および労働者に実施／受診義務があることを十分に説明し、採血に協力してもらってください。

・「血管性迷走神経反射」など、採血により体調が悪くなることを理由に拒否する場合
→殆どの受診機関で、採血により気持ち悪くなるなど、体調に変動が起こりうる方のた

めに、寝た状態で行うなど対策を行ってもらえます。

産業医または受診機関に事前に相談し、対策をとった上で受診できることを説明し協力してもらってください。

産業医または受診機関、本人の申し出によっては、受診後、年次有給休暇を取れるように仕事の配慮を行いましょう。

(杉田)

Q4. 雇用調整助成金の受給額の上限が 15,000 円になるのはいつからですか？また、申請してから受給までどれくらいかかりますか？

A. 4 月 1 日以降の賃金締切期間(判定基礎期間)から対象です。また申請から受給までは約 2 週間前後です。

6 月 12 日の国会で第二次補正予算が成立し、雇用調整助成金の 1 人 1 日あたりの受給額の上限が 8,330 円から 15,000 円へと引き上げられました。

これに伴い、以下の措置が設けられました。

・上限引き上げは、2020 年 4 月 1 日～2020 年 9 月 30 日までの期間を 1 日でも含む賃金締切期間(判定基礎期間)が対象。

・既に支給申請した企業や受給済の企業も対象となり、7 月以降に差額分の支給を実施。(追加の支給申請は不要。)

また、加藤厚生労働大臣の 6 月 2 日(火)の記者会見で、5 月中における雇用調整助成金の「申請から支給決定」までの日数調査を行ったところ、「平均 15 日(暦日数)」であったと公表しました。

4 月にも同調査を行ったところ平均 21 日とのことですので、書類の簡素化等もあって迅速な支給が図られているようです。今後も「2 週間以内に支給」を目標に取り組んでいくとのこと。

なお、書類の簡素化前の申請ですが、弊所のクライアントで、5 月 8 日(金)に申請をしたのが 26 日(火)に振り込まれたとのこと。書類の簡素化前で 3 週間弱で振り込まれています。

今後は申請から約 2 週間前後で振り込まれることが想定されますが、同会見にも記載があるとおりの 6 月 1 日だけで申請件数は 1 万件超と申請件数がかなり増えてきているので、申請を予定されている会社様は早めに申請しておきましょう。

厚生労働省リーフレット(上限引き上

げ): <https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000639422.pdf>

厚生労働省 URL(加藤厚生労働大臣会見概要):

https://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/dajjin/0000194708_00249.html

※下にスクロールしていただき、最後から3番目の大臣が会見した内容を御覧ください。

(岩瀬)

Q5. 年金制度が改正されるようですが、どのような内容ですか？

A. 社会保険加入対象となるパートタイマーの範囲や、選択できる年金受給開始年齢が拡大されます。

<主な内容>

1.社会保険の適用拡大

現在、正社員 500 人超の会社を対象となっている「短時間労働者(パートタイマー等)も社会保険加入となる会社」の条件が、令和 4 年 10 月 1 日には 100 人超、令和 6 年 10 月 1 日には 50 人超に拡大されます。

社会保険加入となる短時間労働者の現在の条件は、

- ・週所定労働時間 20 時間以上
- ・給与月額 8.8 万円以上
- ・雇用期間 1 年以上の見込み
- ・学生でないこと

ですが、雇用期間は 2 ヶ月超の見込みに改正されます。

また、健康保険の加入要件も同様となります。

2.年金受給開始時期の選択範囲の拡大

年金の受給開始年齢は 65 歳であり、60 歳から 70 歳の間で繰り上げや繰り下げすることができますが、令和 4 年 4 月 1 日から、繰り下げできる年齢が 75 歳までに拡大されます。

なお年金額は、現在 65 歳よりも前に繰り上げた場合は 1 ヶ月あたり 0.5%減、後ろに繰り下げた場合は 1 ヶ月あたり 0.7%増となりますが、改正後は、繰り上げた場合の減額率が 0.4%に変更されます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636611.pdf>

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで
社会保険労務士山口事務所
〒150-0002
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階
TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192
Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>
Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>
