

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. 新型コロナと熱中症、予防のポイントは？

Q2. 6月より精神障害の労災認定基準はどの点が改正されましたか？

Q3. 台風などの災害や新型コロナウイルス感染症により通勤させることが危険と判断し、在宅勤務を命じたところ、従業員から拒否されました。強制することはできますか？

Q4. 自己都合退職したときの失業保険の給付制限期間(3ヶ月)が短縮されたと聞いたのですが、どのくらい短縮されたのですか？また、いつから適用されますか？

Q5. ダブルワークをしているのですが、労災での休業補償は1社分しか補償されないのですか？

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

---

-----  
Q1. 新型コロナと熱中症、予防のポイントは？  
-----

#### A. 状況に応じたマスクの着用や積極的な水分補給を

今年の夏は熱中症と新型コロナ、2つの予防を心がけなければなりません。

厚生労働省では新型コロナ感染拡大を防ぐための新しい生活様式における熱中症予防行動のポイントをまとめています。

##### ・状況に応じたマスクの使用

飛沫感染予防のためのマスクですが、着用した場合に心拍数や呼吸数、血中二酸化炭素濃度、体感温度などが上昇して熱中症のリスクが高まる恐れがあります。屋外で他の人との距離を十分に確保できる(少なくとも2m以上)場合にはマスクをはずすなどして熱中症予防を心がけましょう。

##### ・こまめな水分補給

マスクを着用する際には負荷の強い作業や運動は行わないようにして、のどが渴いていなくてもこまめに水分を補給するようにしましょう。

##### ・こまめな換気とエアコンの温度設定

新型コロナ感染予防のためには冷房使用時でもこまめな換気が必要です。換気で室温が高くなった場合にエアコンの温度を低めに設定するなど、適切な温度設定をして熱中症予防を心がけましょう。

その他にも新型コロナ感染と熱中症を予防するためのポイントがまとめられていますので、厚生労働省のサイトをご参照ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431\\_coronanettyuu.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_coronanettyuu.html)

(望月)

---

Q2. 6月より精神障害の労災認定基準はどの点が改正されましたか？

---

A. 認定基準に「パワーハラスメント」が明示されました。

厚労省では労働者に発病した精神障害が労災となるか判断するために、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めていますが、令和2年6月(中小企業は令和4年4月)から施行されているパワハラ防止対策の法制化に伴い、新たにパワハラについての項目が追加されました。

従前は「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体的出来事に当てはめて評価していましたが、今後は職場の人間関係の優越性等にも注目し、優位性「あり」と判断された場合は、このパワハラ項目で判断されることとなります。

(強いストレスと評価される例)

- ・上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- ・上司等による、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合

■厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準の改正について」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11494.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11494.html)

(市川)

---

Q3. 台風などの災害や新型コロナウイルス感染症により通勤させることが危険と判断し、在宅勤務を命じたところ、従業員から拒否されました。強制することはできますか？

---

A. 個別の労働契約や就業規則等で、在宅勤務に関する事項が定まっている場合は、強制的に在宅勤務を命じることができる場合もあります。

まずは、在宅勤務を拒否する理由を聴取してください。

「仕事に使い得る PC がない」など、合理的な理由であって、会社側の支援により解消できるものである場合は、支援を行った上で、在宅勤務を命令しましょう。

合理的な理由がない場合は、在宅勤務を命じ、応じない分に関しては労務の提供がない限り欠勤扱いとします。

合理的な理由なく、命令の拒否、労務提供の拒否が続く場合は懲戒の対象になることもあります。

事業主には災害や感染症から従業員の安全を守らなければいけないという義務があることを伝え、理解のもと、協力してもらうことが望ましいでしょう。

(杉田)

---

Q4. 自己都合退職したときの失業保険の給付制限期間(3ヶ月)が短縮されたと聞いたのですが、どのくらい短縮されたのですか？また、いつから適用されますか？

---

A. 1ヶ月短縮され、2020年10月1日から給付制限期間が2ヶ月になります。

これまで、自己都合退職した場合、失業保険を受給するためには3ヶ月間の給付制限期間が課されていましたが(出産や育児、疾病等正当な理由のある自己都合退職は除く)、離職日が2020年10月1日以降の方については2ヶ月に短縮されます。ただし、2ヶ月に短縮されるのは過去5年間のうち2回までという制限があります。以下に例を挙げます。

例 1:1 回目の離職日が2020年10月15日、2回目の離職日が2023年3月31日、3回目の離職日が2025年10月31日の場合

→3回目の離職日から過去5年間(2020年11月1日～2025年10月31日)の間で、離職日が1回ですので2ヶ月の給付制限回数は1回となります。したがって、3回目の離職における給付制限は「2ヶ月」となります。

例2:1回目の離職日が2020年11月30日、2回目の離職日が2023年3月31日、3回目の離職日が2025年10月31日の場合

→3回目の離職日から過去5年間(2020年11月1日～2025年10月31日)の間で、離職日が2回ですので2ヶ月の給付制限回数は2回となります。したがって、3回目の離職における給付制限は「3ヶ月」となります。

例3:1回目の離職日が2020年9月30日、2回目の離職日が2023年3月31日、3回目の離職日が2025年8月31日の場合

→1回目の離職日が短縮開始前なので、カウントされません。したがって、2ヶ月の給付制限回数は1回となりますので、3回目の離職における給付制限は「2ヶ月」となります。

なお、離職日が3回以上であっても、離職後すぐに転職をした等給付制限が課されていない場合はカウントされません。また、懲戒解雇による離職はこれまでどおり3ヶ月です。

URL(鳥取労働局): [https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/tori\\_kyufukikan\\_tansyuku021001.pdf](https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/tori_kyufukikan_tansyuku021001.pdf)

(岩瀬)

---

Q5. ダブルワークをしているのですが、労災保険での休業補償は1社分しか補償されないのですか？

---

A. 9/1 から、複数の事業所の給与を合算して給付額が計算されます。

業務上のケガ等により休業補償等の給付金が支給される場合、現状ではケガ等をした会社での給与額のみを元に給付額が計算されていました。

しかし、ダブルワークをされている方にとっては、労災事故により労務不能となった場合、複数の会社での収入がなくなってしまうにもかかわらず、補償される金額は1社分のみとなってしまいます。

今後は、複数の事業所での給与を合算し、給付額が計算されるようになります。

また、心臓疾患などの労災認定においても、従来は1社のみでの労働時間やストレス等により判断されていましたが、今後はすべての事業所の状況により判断されることとなります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000645682.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>

---