

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. コロナ禍での熱中症対策は？

Q2. 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定等の義務対象が拡大したとのことですが、どのような事業主が対象になりますか？また、何を行うべきですか？

Q3. 衛生管理者が病気で休業することになりました。代理者を選任する必要はありますか？

Q4. 複数の会社で働くこととなった場合の労働保険や社会保険の加入について教えてください

Q5. 入社してすぐ病気で入院してしまったのですが、傷病手当金は受給できますか？

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

Q1. コロナ禍での熱中症対策は？

A. 厚生労働省が4つのポイントを挙げています。

厚生労働省が新型コロナウイルス感染拡大防止のための新しい生活様式における熱中症予防のポイントをホームページで公開しています。感染拡大防止と熱中症予防の両立のため以下の4点を挙げています。

1.マスク着用時の注意

高温多湿な環境でのマスク着用は熱中症のリスクが高まるおそれがあるので、屋外で人と十分な距離(少なくとも2m以上)が確保できる場合はマスクをはずす。マスクを着用する際には強い負荷がかかる作業や運動は避け、のどが渇いていなくてもこまめに水分を補給するよう心がける。

2.エアコン使用時の換気

一般的な家庭用エアコンは空気を循環させるだけで換気を行っていないため、新型コロナウイルス対策のため冷房使用時でも窓開け等の換気を行う。換気を行うと室温が高くなりがちなので、熱中症予防のためエアコンの設定温度を下げるなどの調整を行う。

3.涼しい場所への移動

少しでも体調に異変を感じたら涼しい場所に移動する。近くの屋内店舗等が密を避けるための入場規制などを行っていて入れない場合は日陰や風通しの良い場所に移動する。

4.日頃の健康管理

毎日定時の体温測定や健康チェックを行い、発熱等の体調異変に早期に気づくことが出来るようにする。体調が悪いと感じた時は無理せず自宅で静養するようにする。

梅雨が明けると暑さも本番となります。厚生労働省が示す4つのポイントを意識して熱中症予防を心がけましょう。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_coronanettyuu.html

(望月)

Q2. 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定等の義務対象が拡大したとのことですが、どのような事業主が対象になりますか？また、何を行うべきですか？

A. 女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)の成立時、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に対し、一般事業主行動計画の策定・公表が義務づけられましたが、2019年の改正により、2022年4月1日からは、常時雇用する労働者数が101人以上300人以内の事業主も、一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務の対象となります。

2022年4月1日からは101人以上の会社も情報公表を行う必要があるため、状況の把握・分析の時間を確保するためにも今から取り組みを始めることが必要です。取り組みには、厚生労働省が用意している一般事業主行動計画策定入力支援ツールやマニュアルを活用しましょう。

(1)現状把握・分析

一般事業主行動計画策定入力支援ツールに

「採用した労働者に占める女性労働者の割合」

「男女の平均継続勤務年数の差異」

「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況」

「管理職に占める女性労働者の割合」

を入力・算出し、女性活躍状況のタイプを確認します。

タイプごとの特徴に合わせて任意で把握する項目を検討し、自社の状況を確認、課題を分析します。

(2)一般事業主行動計画の策定および社内周知

状況把握、課題分析の結果を勘案し、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込んだ行動計画を策定します。

目標は「女性の採用比率を○%以上にする」など、具体的な数字で、定量的目標にします。

計画期間は2～5年が望ましいです。

策定が完了したら、社内で周知します。

(3)都道府県労働局へ届出・年1回の情報公表

行動計画を策定したら、管轄の都道府県労働局へ届け出をします。電子申請、郵送、または持参で行うことが可能です。

基礎項目や選択項目などにより、自社の女性活躍の現状について公開する情報を決定します。

さらに公表した情報の内容は、おおむね年1回以上更新し、いつの情報なのかが変わるように更新時期を明記します。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

(杉田)

Q3. 衛生管理者が病気で休業することになりました。代理者を選任する必要はありますか？

A. 衛生管理者が欠勤等で職務を行うことができない場合は、代理者を選任しなければなりません。

業種にかかわらず、常時使用する労働者が50人以上の事業場は、衛生管理者を選任しなければなりません。

衛生管理者の具体的な職務内容は、以下のとおりです。

1. 健康に異常のある者の発見及び措置
2. 作業環境の衛生上の調査
3. 作業条件、施設等の衛生上の改善
4. 労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備
5. 衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項
6. 労働者の負傷及び疾病、死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成
7. 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備
8. 少なくとも毎週1回作業場を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに必要な措置を講じる。

そして、衛生管理者が疾病や事故、旅行等で職務を行うことができない場合は、代理者を選任することになっています。(安衛則 7 条 2 項)

代理者の資格については、通達で以下のように示されています。

1. 衛生管理者の資格を有する者がいれば、その者に代理させること
2. 1.によることが不可能または不適當な場合は、保健衛生の業務に従事している者または保健衛生の業務に従事した経験のある者

なお、代理者の選任は衛生管理者の短期間の不在を想定していますので、育児休業等長期間職務を行えない場合には、別に衛生管理者を選任し、所轄労働基準監督署長へ届け出る必要があります。

厚生労働省 職場のあんぜんサイト

https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo33_1.html

通達(昭和 23 年 1 月 16 日 基発第 83 号)

<https://lastj.com/tsu/s20/tsu/s23kih0083.pdf>

(巻下)

Q4. 複数の会社で働くこととなった場合の労働保険や社会保険の加入について教えてください

A. 労災保険:

それぞれの会社で適用することとなります。

なお、昨年 9 月の法改正により労災による休業等が発生した場合の給付は、すべての勤務先の賃金額をもとに決まることとなりました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/rousai/rousaihukugyou.html

雇用保険:

雇用保険の加入要件を複数会社で満たした場合であっても 1 つの会社でしか加入ができません。

そのため、生計を維持するために必要な主に賃金を受ける会社で加入することとなります。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000140565.html>(Q1.Q6)

社会保険:

パート、アルバイト等であっても 1 週間の所定労働時間および 1 ヶ月の所定労働日数が同様の業務に従事している正社員の 4 分の 3 以上である方は被保険者となり、加入要件を満たす場合はそれぞれの会社で社会保険に加入することとなります。

※なお、501人以上の会社の場合、週20時間以上勤務する方が被保険者となりますが、2022年10月1日より、101人以上の会社にもその加入要件が適用されます。

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jigyonushi/>

また、原則常勤役員も別会社で労働者として働く場合はそれぞれの会社で加入手続きが必要です。

複数事業所で加入した場合、社会保険料の按分や事務処理を管轄する年金事務所を決定するために被保険者自身で「健康保険・厚生年金保険被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」の届出が必要となり、保険証も新しく発行されたものを使用することとなります。

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/tekiyo/hihokensha1/20131022.html>

副業等を行う社員がいる場合、確認・手続きに漏れないように注意しましょう。

(濱)

Q5. 入社してすぐ病気で入院してしまったのですが、傷病手当金は受給できますか？

A. 受給できますが、受給額が低くなる場合があります。

傷病手当金の支給額は、「給与のおよそ2/3」と言われますが、正しくは「支給開始月以前12ヶ月の標準報酬月額 \div 30 \times 2/3」となります。

ただし、入社1年未満等で支給開始以前に12ヶ月の加入期間がない場合は、「支給開始月以前の平均」と「標準報酬月額30万円」のいずれか低い方を使って計算されます。

例えば、入社3年目の方と今年入社の方では、標準報酬月額と休職のタイミングが同じでも金額が異なります。

<2021年7月1日から私傷病休職、7月4日から支給開始となった場合>

(例1)入社3年目の方の場合

2020年4月～2021年3月「30万円」、標準報酬月額2021年4月以降「34万円」
→30万円 \times 8ヶ月(2020年8月～2021年3月)+34万円 \times 4ヶ月(4～7月) \div 12 \div 30 \times 2/3=6,960円/日

(例2)2021年4月入社の方の場合

a. 支給開始月以前の平均:標準報酬月額2021年4月以降「34万円」

→34万円 \times 4ヶ月(4～7月) \div 4 \div 30 \times 2/3=7,553円/日

b. 標準報酬月額30万円→6,667円/日

a>bのため、支給額は 6,667 円/日

その他の注意点は、

- ・連続して4日以上会社を休んだ場合に、4日目以降から支給対象となります(最初の3日は待機期間として支給されませんが、年次有給休暇を使用する等給与の支払いがあっても問題ありません)

- ・資格喪失後も、加入期間が継続して1年以上あれば継続して受給可能(1年以上健康保険に加入しており、在職中に支給開始日があることが必要)

- ・受給期間は支給開始日から1年6ヶ月間

※途中で一時復帰する等で支給されない日があっても、その分期間が伸びることはありませんが、2022年1月より、受給期間は「通算して1年6ヶ月分」に改正される予定です。

(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: <https://www.ys-office.co.jp>
Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
