


SPC JINJIKEN NEWS

失業率3.1%に悪化 雇用情勢へのコロナの影響続く (12月1日)



総務省が発表した10月の完全失業率(季節調整値)は、前月比0.1ポイント上昇して3.1%となり、2か月ぶりに悪化した。一方、厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率(同)は1.04倍で、前月から0.01ポイント上昇。1年6か月ぶりに改善したが、低水準が続く。新型コロナが影響した解雇や雇止めが11月末までに7万4,000人を突破するなど、厳しい雇用情勢が続いている現状が浮き彫りとなった。

出張判断を「注意する」に緩和 経団連がコロナ指針を改訂 (12月1日)

経団連は、5月に策定した新型コロナウイルスの感染予防対策に関する企業向けガイドライン(指針)について、冬場を迎えるにあたり改訂したと発表した。不急の場合は見合わせるとしていた出張について、改訂指針では「地域の感染状況や出張先の感染防止対策に注意する」とし、対策を徹底した上で行えるよう変更。そのほか、冬季の対策として、こまめな換気を行うことや、飛沫の広がりを防ぐために職場内の保湿に努めることなどが追記されている。

不妊治療のための環境整備で助成金 仕事との両立目指し政府方針 (12月3日)

内閣府の子ども・子育て本部と厚生労働省による検討チームは、不妊治療と仕事を両立するための支援策をまとめた取組み方針を公表した。新たに治療のための休暇制度を導入したり、

時差出勤等の柔軟な働き方を整備したりした中小企業に対する助成金制度を作り、不妊治療を受けやすい職場環境を整備する。助成金額や具体的な制度内容について今後さらに検討し、2021年度からの支給を目指す。

労働者協同組合法が成立 (12月4日)

働く人が出資して運営にも携わる「労働者協同組合」と呼ばれる非営利の法人形態を新たに認める労働者協同組合法が4日、参院本会議で全会一致で可決、成立した(2年以内の施行)。同組合は仕事を通じて収入だけでなくやりがいや満足感を得ることも目的とするもので、株式会社とは異なり、1人ひとりが出資と経営の意思決定、労働のすべてに関与するのが特徴。新たな雇用機会の創出などの効果が期待されている。

雇用増の中小企業の法人税を減税 政府・与党、賃上げ税制を見直 (12月4日)

政府・与党は、雇用を増やした中小企業の税負担を軽減する方針を固めた。従業員の賃金を引き上げた企業の法人税を軽減する「賃上げ税制」の適用要件を見直し、賃上げがなくても人員を増やすなどで企業全体の給与総額が1.5%以上増えれば、増加分の15%を法人税から差し引く。10日にまとめる来年度の与党税制改正大綱に盛り込む。

俳優等も労災保険の対象に 来年度から (12月5日)

厚生労働省は、労災保険の特別加入制度について、来年度から、俳優などの芸能関係業・ア

ニーター・柔道整復師を対象に加える方針である。同制度には約187万人（2017年度末時点）が加入している。

在籍出向に助成金を新設（12月8日）

厚生労働省は、在籍出向を支援するための助成金を新設する。出向元・出向先の賃金負担、出向契約手続や就業規則の見直しに伴う経費などについての支援を検討する。雇用調整助成金は出向でも支給対象となるが、助成率や上限額が低く、出向先が対象にならず使いにくいとの指摘に対応したもの。詳細を詰め、来年3月ごろから運用を開始する方針である。

中小の資金繰り対策要件緩和（12月9日）

経産省は、中小事業者向けの資金繰り対策としての無利子・無担保融資の対象要件を緩和すると発表した。また、持続化給付金や家賃支援給付金の申込受付期限を1月15日から同月末まで延長すると発表した。無利子・無担保融資は前年比の売上が15%減の事業者だけでなく、直近6カ月の平均が前年より減少した場合も対象とする。持続化給付金では申請の締切りを半月延ばす。家賃支援も同様の対応を取る。

氷河期世代の就労支援強化（12月14日）

政府は、「就職氷河期世代」（30歳代半ばから40歳代半ばの就職活動がバブル崩壊後の不況期に重なった世代）の就労支援を強化する方針を固めた。就農促進のため農業法人が実施する研修費を支援するなどの具体的な対策を検討している。2020年度の第3次補正予算案に約50億円を盛り込み、2022年度までに行う対策の総額を700億円超に拡充する。

「男性産休」新設（12月15日）

政府は、全世代社会保障検討会議の最終報告を発表した。改革の一つである男性の育児休業を促進するための制度改正において、子どもの

生後8週以内に最大4週間取得できる「男性産休」が新設された。働いて1年未満の非正規社員にも適用でき、原則2週間前までに申し出ればよく、出産時と退院後など分けて取得できる。企業には、対象者に個別に取得するように働きかけることを義務付け、大企業には育休取得率の公表も義務化する方針。

アスベスト労災 新たに749事業所を公表（12月17日）

厚生労働省は16日、2019年度にアスベストによる疾患で労災認定された人や特別遺族給付金の対象となった人が働いていた992事業所の名称・所在地・作業状況等を公表した。新たに749事業所が公表対象となっている。

アスベスト訴訟 国の損害賠償義務が確定（12月17日）

建設アスベスト集団訴訟（東京訴訟）について、最高裁は14日付で、原告側・国双方の上告を棄却し、一人親方などを含む建設作業員への国の損害賠償義務が初めて認められることとなった。また、建材メーカーへの賠償請求についての一部の上告は受理したため、メーカーの責任を認めなかった東京高裁判決が見直される可能性がある。係属中の同種の訴訟でも救済の範囲が広がる可能性がある。

労働組合の組織率が上昇（12月17日）

厚生労働省の調査から、今年6月時点の労働組合組織率が17.1%（推定値）となり、11年ぶりの上昇（前年比0.4ポイント上昇）となったことがわかった。雇用者数は94万人の減少となる一方、組合員数は1011万5000人（2万8000人増）となった。



運用 要確認

情報通信機器を用いた医師による面接指導の実施について 通達を発出(厚労省)

厚生労働省から、「情報通信機器を用いた医師による面接指導の実施について」という通達が公表されました。労働安全衛生法に基づく面接指導は、情報通信機器を用いて行う（リモートでの面接指導）ことも可能ですが、その際の留意事項をまとめた通達です。

- (1) 事業者は、面接指導を実施する医師に対し、面接指導を受ける労働者が業務に従事している事業場に関する事業概要、業務の内容及び作業環境等に関する情報並びに対象労働者に関する業務の内容、労働時間等の勤務の状況及び作業環境等に関する情報を提供しなければならないこと。
- (2) 面接指導に用いる情報通信機器が、以下の全ての要件を満たすこと。
 - ① 面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。
 - ② 情報セキュリティ(外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止)が確保されること。
 - ③ 労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものでなく、容易に利用できること。
- (3) 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法等について、以下のいずれの要件も満たすこと。
 - ① 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法について、衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に労働者に周知していること。
 - ② 情報通信機器を用いて実施する場合は、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、労働者のプライバシーに配慮していること。
- (4) 情報通信機器を用いた面接指導において、医師が緊急に対応すべき徴候等を把握した場合に、労働者が面接指導を受けている事業場その他の場所の近隣の医師等と連携して対応する等の緊急時対応体制が整備されていること。

★成長戦略会議実行計画(令和2年12月1日)で、ポストコロナ時代における「新たな日常」の早期実現に向けて「テレワーク時の健康確保について、テレワークガイドラインで、リモートでの面接指導を企業が柔軟に選択することができる旨を明確化する」としています。テレワークの定着に向けて、リモートでの面接指導も重要視されています。

要注意

なりすましメールによるウイルス感染被害(個人情報保護委員会が再び注意喚起)

個人情報保護委員会から、「Emotet(エモテット)」というウイルスに感染し、メールアドレスやメール本文等の情報が漏れいする事案の報告が再び増加してきています」として、再び注意喚起がありました。その内容を抜粋して紹介します。

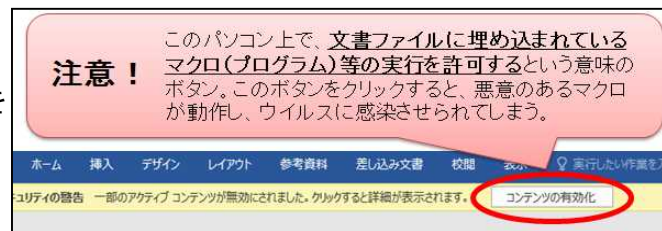
.....なりすましメールによるウイルス感染被害 注意喚起のポイント.....

これまではメールに Emotet の感染を引き起こす Word 形式のファイルが添付されていましたが、新たにパスワード付き ZIP ファイルを添付し、パスワードはメール本文中に記載されているケースが確認されています。

この手口では、添付ファイルが暗号化されていることから、メール配送経路上でのセキュリティ製品の検知・検疫をすり抜け、受信者の手元に攻撃メールが届いてしまう可能性が高まるため、より注意が必要です。

【パスワード付き ZIP ファイルから Emotet 感染までの流れ】

- ①メールの添付ファイルをPCに保存
 - ②メールに記載されているパスワードを使って ZIP ファイルを解凍すると Word 文書ファイルが出力される
 - ③Word 文書ファイルを開く
- ▶▶ 「コンテンツの有効化」ボタンをクリックすると感染！



出典:独立行政法人情報処理推進機構(IPA)

<以上を踏まえた注意事項>

引き続き、なりすましメールに警戒するとともに、次のような点について注意することが必要。

- メールアドレスのドメイン(@以降の部分)が今までと同じか確認する。
- メール本文を確認せずに、添付ファイルを開かない。
- 不審なリンクはクリックしない。
- 信頼できるものと判断できない場合、「コンテンツを有効化」ボタンをクリックしない。

★不審なメールを削除するようにすれば済むことですが、手口が巧妙化していることから、うっかりして開いてしまうこともあります。上記のような手口があることも知っておき、どこかの段階で立ち止まれるようにしておくことが重要です。社員にも注意喚起しておきましょう。

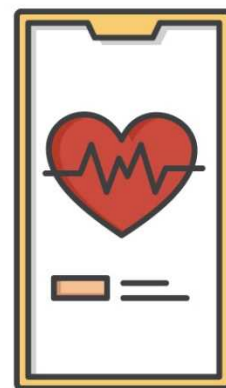
改訂済 要確認

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました④

今回は、健康管理等を紹介します。

◆健康管理

- ・使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施しなければならない。
- ・使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、原則として他社との情報交換により、難しい場合には労働者からの申告により他社の労働時間を把握し、自社の労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。
- ・使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。



◆労働者の対応

- ・労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。
- ・労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・他社の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。

★政府は、成長戦略会議実行計画（令和2年12月1日）で「労働時間の自己申告制を設け、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われないことなどが明確化されている」と説明しています。健康管理についても自己申告・自己管理ができる労働者でないと副業・兼業には向かないといえます。企業としては、自己管理ができない労働者には、副業・兼業を認めない、いったん承認しても取り消すことができるように運用していくことが重要なポイントです。