



人事労務情報

2020
6

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
助成金情報	新型コロナ、小学校休業等対応助成金の上限額引上げ	1
労務管理情報	職場のパワーハラスメント対策への具体的な取組-2	2
外国人雇用情報	外国人労働者の賃金を初集計、月額賃金は22.3万円	4
注目！！	YouTube 法務省チャンネル、外国人受入れ及び共生に関する取組	4
相談室	製造現場での感染拡大防止の働き方、週休3日制について	5
実務の疑問解決！	会社への届出と異なる通勤経路で怪我、通勤災害になりますか？	7
information	『自転車通勤推進企業』宣言プロジェクトが始まりました！	8

助成金情報

新型コロナ、小学校休業等対応助成金の上限額引上げ

新型コロナウイルス感染症の影響で労働者を休業させた事業所では、「雇用調整助成金」や「小学校休業等対応助成金」の支給申請に動いているでしょうか。度重なる改正のなかで、助成金支給額の引上げや、手続きの簡素化も図られてきました。ここでは、小学校休業等対応助成金の最新情報(5/31時点)を取り上げます。

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得なくなった保護者の休職に伴い、正規雇用・非正規雇用を問わず有給の休暇(年次有給休暇を除く)を取得させた企業に対する助成金です。5月26日に、上限額等の引上げと対象期間の延長が公表されました。

☑ 上限額等の引上げ

- ・ 助成金の支給額
休暇中に支払った賃金相当額 × 10/10
- ・ 日額上限額の引上げ
令和2年4月1日以降に取得した休暇について、8,330円から15,000円に引き上げる(※令和2年2月27日から3月31日までの間の取得分は、8,330円が日額上限。)

☑ 対象期間の延長

- ・ 対象となる休暇等を令和2年9月30日までに延長し、合わせて、申請期間も令和2年12月28日までに延長。

Q&Aも更新されているので、いくつか取り上げます。

- Q 3-3 自治体や保育所等から、可能な範囲で利用を控えてほしいという依頼があり、休暇を取得した場合は対象になりますか。
A 対象になります。
- Q 3-8 学校休業中の半日授業(短時間授業)のため休暇をした場合、対象となりますか。
A 登校日であっても、半日授業の場合は対象になります。
- Q 6-3 年次有給休暇や欠勤を、事後的に特別休暇に振り替えた場合は対象になりますか。
A この助成金の場合は対象になります。なお、年次有給休暇を事後的に特別休暇に振り替える場合には、労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。
- Q13-7 既に4月以降分も申請している場合や支給決定を受けた場合は、追加の給付を受けられるのか。
A 既に申請をされていたり、支給決定を受けている場合も、令和2年4月1日以降に取得した休暇がある場合には、上限額の引上げにより追加の給付を受けられます。

一方、雇用調整助成金についても、小規模事業主の申請手続きの簡略化(5/19公表)のほか、第2次補正予算案(5/27決定)に基づく上限の引上げ(日額15,000円)も見込まれています。申請の際には、厚生労働省のHP等で、最新情報を確認することをお勧めします。

労務管理情報

職場のパワーハラスメント対策への具体的な取組-2

6月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務化されました(中小企業は2022年4月1日から義務化)。4月号に続き、厚生労働省が作成した『パワーハラスメント対策導入マニュアル(以下「マニュアル」)』からパワーハラスメント対策の取組を紹介します。

☞ https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf

(1) 全体像 [4月号再掲]

会社が、パワーハラスメント(以下「パワハラ」)対策の基本的な枠組みを構築するにあたっては、次の①～⑦を実施していくとよいでしょう。

予防するために

- ① トップのメッセージ
組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。
- ② ルールを決める
就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。予防・解決についての方針やガイドラインを作成する。
- ③ 実態を把握 : 従業員アンケートを実施する。
- ④ 教育する : 研修を実施する。
- ⑤ 周知する : 組織の方針や取組みについて周知・啓発を実施する。

解決するために

- ⑥ 相談や解決の場を設置する
企業内外に相談窓口を設置する。職場の対応責任者を決める。
- ⑦ 再発防止のための取組み
行為者に対する再発防止研修等を行う。

(2) 教育をする [前掲(1)④]

教育のための研修は、可能な限り全員が受講し、かつ定期的を実施することが重要です。よって、中途入社社員やパートタイマー等にも入社時に研修や説明を行うなど、工夫をしましょう。

主な研修内容は次のとおりです。

- ・ パワハラとは何か(定義・行為類型)を確認する
- ・ パワハラの社会的な現状をさまざまなデータをもとに認識する
- ・ パワハラが与える影響について認識する
- ・ パワハラの行為者、会社の責任について確認する
- ・ パワハラの具体的な事例を確認し、パワハラと業務上の指導との違いを認識する
- ・ パワハラの予防方法を認識する
- ・ パワハラに関係する自社のルール(規定、相談窓口など)を確認する
- ・ トップメッセージ 等

また、パワハラを防止する立場の「管理職等の管理監督者」とパワハラへの気づきを求められる「一般社員」では、必要な研修内容に違いがあります。できれば、別々に実施した方が効果的でしょう。

研修は外部の専門家に依頼することもできますが、厚生労働省のハラスメント総合情報サイト「あかるい職場応援団」の各種研修資料を活用し、社員を講師として実施することも可能です。

☞ <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

(3) 周知する [前掲(1)⑤]

パワハラ防止に向け、組織の方針、ルール、相談窓口やその他の取組みについて、積極的に周知しましょう。周知は、ポスターの掲示や、共有フォルダ内での開示などに留まらず、会社が本気で取り組んでいることや、その取組み内容を理解してもらえらるものであることが必要です。

前掲(2)の研修などの教育も周知には効果的ですが、トップのメッセージ発信に伴い、具体的な会社の取組みを人事部門や組織長から説明を行うことも望ましいでしょう。その際には、次のことを意識しましょう。

- ・ パワハラ定義、具体的な例などを盛り込む
- ・ 取組みの意義、目的を明確に伝える
 - … 人権の尊重、働きやすい職場づくり、組織の活性化、人材の維持/定着率の向上など
- ・ パワハラが発生することによるデメリットを伝える
 - … 組織の停滞、従業員相互間の不信感の増大、人材の流出、業績への影響など
- ・ (過去の)社内又は外部のパワハラ具体例を紹介する
- ・ 就業規則に罰則規定があれば、具体的な内容を説明する

また、相談窓口に関して、どのように利用できるかや、相談者が守られ安心して相談できる窓口であることを、ポスターなどの掲示で周知しましょう。

周知は、計画的に、また継続して行うことが必要です。

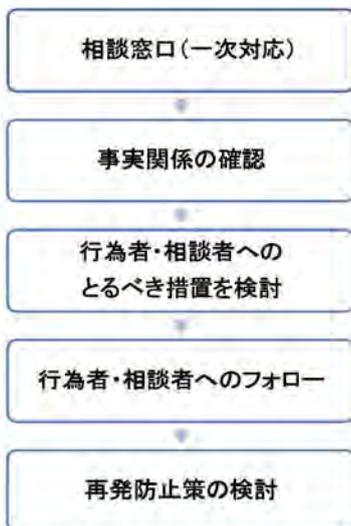
〔4〕 相談や解決の場を設置する〔前掲(1)⑥〕

効果的なものとなるよう、社内風土や組織体系等を考慮しながら設置を検討しましょう。「相談者の秘密が守られること」「相談したことによる不利益な取り扱いを受けないこと」「相談対応の流れ」などを明確にし、できるだけ初期の段階で気軽に相談できる仕組みを作りましょう。

相談窓口の整備について

- ① 相談担当者の選任
ハラスメントや人権問題に対する理解を持ち、むやみに他言をしないなど周囲から信頼されるような人物が望ましい。相談担当者として、男女共含めた複数の担当者を選任するとより良い。
- ② 相談担当者の研修
パワハラの基本的事項や相談対応の留意点について専門スキルの研修等を受け資質の向上を図る。
- ③ 相談窓口の周知
利用しやすい窓口にするため、イントラネットや社内報での案内、ポスターやカードを作成し配布する等、繰返し周知する。
- ④ 小規模の事務所などは、外部の相談窓口を活用する方法も考えられる。

【 相談対応の流れの一例 】



★ 相談者が面談だけを希望する場合は、一次対応だけで終了します。相談者の了承を得た場合、次の事実関係の確認に進み、行為者や第三者に事実確認を行います。

【 事実関係の確認 】

パワハラは、お互いの認識にずれが生じていることが多く、解決していくためには事実関係の把握が重要です。ただし、事実関係の確認は、必ず、相談者の了解を得てから行ってください。また、行為者へ事実確認をする際は、中立的な立場で話を聴きましょう。パワハラは、相談者と行為者の説明が一致

しないことがよくあります。その際は、同僚などの第三者に対して、事実関係の調査を行います。とはいえ、事実確認をする人数が多くなると、外部にパワハラの内容が漏れやすくなります。守秘義務について理解してもらおうと同時に、事実確認を行う人数はできる限り絞りましょう。

【 行為者・相談者へのとるべき措置の検討 】

会社としてどのような対応をとるかは、パワハラ の定義や行為類型と照らし合わせて、次の要素を踏まえて検討を行います。

- ・ 相談者の被害の状況(身体的、精神的な被害の度合い)
- ・ 相談者、行為者、第三者への事実確認の結果
 - ・ 相談者と行為者の人間関係・当該行為の目的や動機・時間や場所・該当行為の程度(質)や頻度(量)
- ・ 相談者および行為者のそれぞれの行動や発言に問題があったと考えられる点
- ・ パワハラについての就業規則の規定内容
- ・ パワハラについての裁判例(どのような場合に企業や行為者の法的な責任が問われているか)

この検討により、次の3つのケースに区分されるでしょう。

- ① パワハラがあったと判断できる場合
- ② パワハラがあったと判断することはできないが、そのままでは事態が悪化する可能性があり、何らかの対応が必要な場合
- ③ パワハラの実事が確認・評価できない場合

なお、対応案としては、行為者または相談者への注意・指導、行為者から相談者への謝罪、人事異動、懲戒処分などがあげられます。

【 行為者・相談者へのフォロー 】

行為者・相談者の双方に対して、会社として取り組んだこと(事実関係調査、対応内容と考え方)を説明し、理解を得るようにしましょう。

行為者(状況によっては相談者)の行動や言動にどのような問題があったかを伝え、再発を防止するためにも、継続的なフォローを行いましょ。

厚生労働省のハラスメント総合情報サイト「あかるい職場応援団」には、パワハラに取り組む際に使用できるツールが用意されていますので、活用してください。

☞ <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

外国人雇用情報

外国人労働者の賃金を初集計、月額賃金は22.3万円

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を踏まえ、令和元年度の「賃金構造基本統計調査」(★)より、外国人労働者の賃金の集計が始まりました。これによると、通常の勤務時間の外国人労働者のひと月あたりの賃金は223,100円ということです。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2019/index.html>

★ 賃金構造基本統計調査 → 全国の主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的として、毎年6月分の賃金等について7月に調査を実施するもの

(1) 在留資格区別にみた通常の労働者の賃金

通常の労働時間で働く外国人労働者の賃金は、月額223,100円(年齢33.4歳、勤続年数3.1年)となりました。在留資格別に見ると、高いのは「技術・人文知識・国際業務」などの専門的・技術的分野(「特定技能」は除く)で324,300円、低いのは「技能実習」で156,900円となりました。

【令和元年 通常の労働時間で働く在留資格別の外国人の賃金】

在留資格区分	賃金(千円)	年齢(歳)	勤続年数(年)
外国人労働者計	223.1	33.4	3.1
専門的・技術的分野(特定技能を除く)	324.3	32.3	2.7
身分に基づくもの	244.6	42.4	5.2
技能実習	156.9	26.7	1.5
その他(特定活動及び留学以外の資格外活動)	214.9	30.1	2.2

一方、外国人労働者を含む通常の労働者全体の賃金は月額307,700円(同43.1歳、同12.4年)となり、前年から0.5%増えて過去最高を更新しました。男女別

では、男性が前年比0.1%増の338,000円(同43.8歳、同13.8年)、女性が同じく1.4%増の251,000円(同41.8歳、同9.8年)となり、女性の賃金は過去最高となり、男女間の賃金格差は74.3(男性=100)と過去最小となりました。

(2) 短時間労働者の賃金

短時間労働者のうち外国人労働者の1時間当たり賃金は1,068円で、在留資格区別に見ると、専門的・技術的分野(特定技能を除く)が1,882円、身分に基づくものが1,122円、技能実習が977円、留学(資格外活動)が1,026円、その他(特定活動及び留学以外の資格外活動)が1,033円となりました。

一方、外国人労働者を含む短時間労働者全体の時間給については、前年比1.8%増の1,148円(同46.1歳、同6.0年)となり、過去最高を更新しています。

「専門的・技術的分野(特定技能を除く)」の在留資格については324.3千円と、日本人労働者も含めた全体平均307.7千円を上回っています。一方、「技能実習」の在留資格は156.9千円であり、最低賃金の全国加重平均額が昨年の調査当時874円(現在は901円)であること、高卒の初任給統計が167.4千円であることからすれば、高卒初任給に満たず最低賃金に近い低水準であることが分かります。



YouTube法務省チャンネル、外国人受入れ及び共生に関する取組

法務省は、平成31年(2019年)4月からスタートした新たな在留資格「特定技能」の制度を中心に、「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」を説明する資料を、令和2年5月に更新しました。なお、この資料は、12か国に対応した外国語版のリーフレットも用意されています。

また、YouTube法務省チャンネルに、広報用映像「外国人受入れ及び共生に関する取組」を掲載しました。特定技能と外国人の受入れ環境の整備について、とても分かりやすく説明された動画となっています。

＜【更新】制度説明資料「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」＞

☞ http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00133.html

☞ <https://www.youtube.com/watch?v=sr7LfDKNGtg>

相談室<<人事労務管理>>

製造現場での感染拡大防止の働き方、週休3日制について



人事部長

4月、5月と緊急事態宣言が出されている間、テレワークやWEB会議の導入等、様々な工夫をしてきました。宣言は解除されましたが、なお一層の取組みが必要です。特に、人事部門としては、従業員の感染拡大防止に努めることが重要と考えています。



社労士

その通りですね。ご存知のとおり、5月14日に経団連は、「新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」を策定し、公表しました。

☞ <http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/040.html>

このガイドラインはオフィス編と製造事業場編に分かれていますが、次のような項目別に具体的な対策が記載されています。

● 講じるべき具体的な対策

- | | | |
|---------------|---------------|----------------------|
| (1) 感染予防対策の体制 | (5) 休憩・休息スペース | (9) 従業員に対する感染防止策の啓発等 |
| (2) 健康確保 | (6) トイレ | (10) 感染者が確認された場合の対応 |
| (3) 通勤 | (7) 設備・器具 | (11) その他 |
| (4) 勤務 | (8) 事業場への立ち入り | |



人事部長

はい、こちらの資料は確認しました。なかでも、注目したのが製造事業場編のなかの(3)通勤の部分です。

(3) 通勤

- ・ 管理部門などを中心に、テレワーク(在宅やサテライトオフィスでの勤務)、時差出勤、ローテーション勤務(就労日や時間帯を複数に分けた勤務)、変形労働時間制、週休3日制など、様々な勤務形態の検討を通じ、通勤頻度を減らし、公共交通機関の混雑緩和を図る。
- ・ 自家用車など公共交通機関を使わずに通勤できる従業員には、道路事情や駐車場の整備状況を踏まえ、通勤災害の防止に留意しつつこれを承認することが考えられる。

今回、管理部門と営業部門については、テレワークや時差出勤は導入しましたが、次の段階として製造部門(工場)の従業員に向けた取組みを早急に検討する必要があります。そこで、「週休3日制」というものに関心を持ちました。



社労士

そうでしたか。週休3日制は、以前から、「新しい働き方」のひとつとして地域正社員に活用している会社もありますね。また、新型コロナ感染症対策としては、職場での三密対策や、出勤頻度を減らすことによる通勤時の感染防止を目的とし、6月から製造現場に導入しているところもありますね。



人事部長

なるほど。それでは、具体的に、現在の週5日の出勤を週4日にするには、どのような方法があるのでしょうか。単純に週の休みを増やすと、1週間の所定労働時間が現行の40時間(1日8時間×5日)から32時間(1日8時間×4日)となり、少なくなります。となると、その分の給与水準を下げざるを得なくなるでしょうし、そもそも、受注量に応じた生産を行うことが難しくなります。当社の場合、週の所定労働時間も給与水準も変更し難い状況です。



社労士

そのようにお考えになりますよね。そこで、「週休3日制」と合わせ、「1か月単位の変形労働時間制」も導入する方法を採ります。

【1か月単位の変形労働時間制】

1か月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間(特例措置対象事業場は44時間)以内となるように、労働日および労働日ごとの労働時間を設定することにより、労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間(特例措置対象事業場は44時間)を超えたりすることが可能になる制度。

人事部長

1か月単位の変形労働時間制というと、事前にカレンダーを作成し、そのカレンダー上、ある日に1日8時間を超えていたり、ある週に週40時間を超えていたとしても、1か月を平均して、週40時間におさまっていれば、時間外労働にはならないという制度でしたね。



社労士

ご認識の通りです。例えば、月初や月末に業務が集中することが明らかである場合、次のようなカレンダーの作成が検討できるでしょう。

● パターン1

1日の所定労働時間は一定(例えば1日8時間)としつつ、第1週と第4週は、週6日出勤とする代わりに、第2週と第3週は週4日出勤として、週平均40時間以内に設定する。

● パターン2

週所定労働日数は一定(たとえば週5日勤務)としつつ、第1週と第4週は、1日の所定労働時間を実働10時間とする代わりに、第2週と第3週は1日の所定労働時間を実働6時間として、週平均40時間以内に設定する



人事部長

なるほど・・・、分かりました！ 当社の場合、1日の所定労働時間を10時間とし、週4日勤務とすることで、週40時間勤務のままで週休3日制を導入できるのですね。これならば、工場の稼働率も、給与水準も現状のままです。現実的に導入可能かどうか、早速、社内で検討します。



社労士

実際に、勤務カレンダーを作成してみて、そのカレンダーで現場が回るかどうか、慎重にご検討ください。導入が決まったら、就業規則または労使協定のなかで1か月単位の変形労働時間制のことを定めることも必要です。



人事部長

はい、承知いたしました。新型コロナウイルスの影響で、強制的に、働き方や仕事の進め方を変えることになりました。そのなかで、出てきた課題も多くあります。テレワークで言えば社内外とのファイル共有や共同作業時のファイル操作の問題、WEB会議で言えばツールの使用がスムーズにできないITリテラシーのほか、対話・コミュニケーションにおける壁の問題です。対面での会議と比べ、WEB会議では上司部下、または部署間の壁をより強く感じられることが多く、効果的な会議となりにくい傾向が見受けられました。いずれにせよ、今後も活用させたい仕組みですから、これらについての検討も加速させていきます！

実務の疑問解決！

会社への届出と異なる通勤経路で怪我、通勤災害になりますか？



新型コロナウイルス感染症の影響で、勤務の在り方が変わった方は多いでしょう。また、通勤にあたり、一時的に、これまでと異なる通勤経路・方法を探っている方も多いようです。そのようなときに気になるのが、万が一のときの「通勤災害の取扱い」です。この機会に、確認しておきましょう。

通勤災害とは、労働者が通勤により被った負傷や疾病等をいいます。よって、通勤災害と認められるためには、その前提として、その移動が労働者災害補償保険法(労災保険法)7条2項で定める「通勤」であることが必要です。それでは、「通勤」の内容を、掘り下げていきましょう。

「通勤」とは、労働者が、就業に関し、合理的な経路および方法により行う、次の3つの移動(業務の性質を有するものは除く)のこと。

- ① 住居と就業の場所との間の往復
- ② 就業の場所から他の就業の場所への移動
- ③ 住居と就業の場所との間の往復に先行し、又は、後続する住居間の移動(単身赴任者などで、介護や未成年の子どもの養育等やむを得ない理由により家族と別居している者が行う移動に限る)

(1) 「就業に関し」とは

上記①から③の移動が、業務に就くため、または業務を終えたことにより行われるものであることが必要です。ラッシュを避けるための早出等、若干の余裕もつての出勤の場合には就業との関連性は否定されません。一方、午後から出勤の日に、朝に自宅を出た場合は、業務以外の目的のための移動となり、就業との関連性はないと考えられます。

(2) 「合理的な経路および方法」とは

「経路」は、会社へ届け出ている鉄道・バス等の通常利用する経路はもちろん、それを代替するような経路も合理的な経路と認められます。しかし、特段の理由もなく著しく遠回りとなるような経路などは、「合理的な経路」とは言えません。「方法」については、本人がいつも利用している方法でなくても、鉄道・バス等の公共交通機関や自動車・自転車等の利用、また徒歩等、通常使用される交通方法であれば、一般に合理的な方法となります。

(3) 「住居」とは

居住して日常生活の用に供している場所を言います。家族の住む住居とは別に早出や残業のために借りたアパート等から通勤するような場合は、家族のいる住居とアパート等の両方が住居となります。また、台風被害など、やむを得ない事情により一時的に住居を移している場合は、そこを住居と認めてもよいとされています。

一方、友人宅でゲーム等をして翌日そこから直接出勤する場合等は住居とは認められません。

(4) 「就業の場所」とは

業務を開始し、または終了する場所をいいます。通常の業務を行う場所のほか、直帰の場合には直接帰宅することとなった用務先、外勤業務の場合には自宅を出てから最初の用務先が業務開始の場所であり、最後の用務先が業務終了の場所となります。

(5) 通勤から除かれる「業務の性質を有する」移動

次のような移動は、通勤ではないため、業務災害となります。

- ・ 会社から最寄駅までの間を往復輸送するような、会社が用意した専用交通機関を利用した通勤
- ・ 突発的な緊急用務のため休日に呼び出しを受け緊急出勤した場合の移動行為
- ・ 出張先への移動

会社への届出と異なる通勤経路の途中で、万が一、怪我をしてしまっても、その通勤経路が「合理的な経路および方法」とであると判断できる場合は、通勤災害として認められます。

また、通勤途中に、日用品を購入したり、病院に立ち寄るために、合理的な経路を逸脱したり、移動を中断することもあります。この場合、逸脱・中断の間は通勤となりません。ただし、「その後の移動」に関しては、日常生活上必要な行為であり、やむを得ない事由により最小限度の範囲で行う場合(※厚生労働省令に具体的行為の定めあり)には、逸脱・中断の間を除き、通常の経路へ戻った以降、通勤と認められる場合もあります。



「『自転車通勤推進企業』宣言プロジェクト」が始まりました！

自転車通勤は、環境負荷の低減、交通渋滞の緩和、従業員の健康維持増進につながるなどから、国土交通省は、企業における自転車通勤の導入を支援しています。そして、令和2年4月に、企業活動における自転車通勤や業務利用を拡大するため、『自転車通勤推進企業』宣言プロジェクトを開始し、自転車通勤を積極的に推進する企業・団体の認証制度を創設しました。

☞ https://www.mlit.go.jp/report/press/road01_hh_001308.html

◆ プロジェクトの目的

自転車通勤を推進する企業・団体に対する認定制度の創設により、自転車通勤を積極的に推進する事業者の取組を広く発信し、ひいては、企業活動における自転車通勤や業務利用の拡大を図ることが目的です。

◆ プロジェクトの内容

自転車通勤を推進・導入する企業・団体を、「宣言企業」、「優良企業」の2つのレベルで国土交通大臣が認定します。

(1) 宣言企業

下記の3項目すべてを満たす企業・団体を「自転車通勤推進企業」宣言プロジェクトの「宣言企業」に認定します。初回の認定は、令和2年の夏頃の予定です。

① 従業員用駐輪場を確保 ② 交通安全教育を年1回実施 ③ 自転車損害賠償責任保険等への加入を義務化

(2) 優良企業

上記の宣言企業のうち、自転車通勤を行う従業員が100名以上または全従業員数の2割以上を占め、下記の1項目以上を満たし、かつ独自の積極的な取組みを行っており、地域性を含めて総合的に勘案し、特に優れた企業または団体と認められるものについては、「優良企業」に認定します。優良企業の認定は、毎年1回で、初回は令和2年度末頃です。

① 自転車で通勤する従業員の定期的な点検整備を義務化
 ② 自転車通勤の従業員の自転車盗難対策の義務化
 ③ 自転車通勤時のヘルメット着用の義務化
 ④ その他、自転車通勤を推進する先進的な取組み(たとえば、自転車で通勤する従業員への自転車通勤手当の支給、自転車通勤に関して主管の部署設置、自転車利用環境の整備(ロッカールーム、シャワー、乾燥室など)、自転車通勤の促進に向けた取組(情報発信やイベントなど)を実施

◆ プロジェクトの活用メリット

優良企業に認定されると、国土交通大臣より表彰されます。また、宣言企業・優良企業ともに、自社のホームページや名刺等に各々の認定ロゴマークを使用することができ、企業のイメージアップにもつながるとされています。



◆ 自転車通勤の導入にあたって

自転車活用推進官民連携協議会から、「自転車通勤導入に関する手引き(令和元年5月)」が出されています。自転車通勤制度の導入時に検討すべき事項などが紹介されているので、参考にはいかがでしょうか。

☞ <https://www.mlit.go.jp/common/001292044.pdf>

緊急事態前宣言の解除に伴い、5月25日に変更が行われた政府作成の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」のなかの「まん延防止に関する重要事項-4) 職場への出勤等」のなかで、人との接触を減らす通勤方法のひとつとして自転車通勤が挙げられています。今回取り上げた国土交通省の取組みとは全く別のものであるものの、結果として、こちらでも自転車通勤が推進されているようです。