



人事労務情報

2020
12

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
労務管理情報	新型コロナウイルス感染症に関する情報	1
法改正情報①	障害者の法定雇用率、2021年3月1日から引き上げです	2
法改正情報②	70歳までの就業機会確保 来年4月から努力義務へ	3
相談室	自転車通勤の希望者が増加、会社のリスク管理は？	4
トピックス	テレワークのセキュリティ実態と、パソコンのセキュリティ対策	5
注目！！	なりすましメールによるウイルス感染被害が再び増加しています！	6
実務の疑問解決！	半日有給を取得した日の残業、割増賃金の支払いは必要ですか？	7
information	外国人の労働災害教育に「マンガ」を使ってはいかがですか？	8

労務管理情報

新型コロナウイルス感染症に関する情報

1. 雇用調整助成金の特例措置等の延長

新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、現在、雇用調整助成金の特例措置、緊急雇用安定助成金および新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の制度が設けられています。これらの対応の期限が2021年2月末までに延長されました。なお、感染防止策と社会経済活動の両立が図られるなかで、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り、雇用調整助成金の特例措置等は、段階的に縮減が行われる予定です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

2. 新型コロナ拡大防止チェックリスト改訂

厚生労働省は、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を作成し、経済団体等を通じて、職場などでの感染防止策の確実な実践を呼び掛けています。11月に、冬場における「密閉空間」を改善するための換気の方

法などについて改訂が行われています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15080.html

3. 職場で新型コロナに感染した場合

業務によって新型コロナウイルス感染症に感染した場合、労災保険給付の対象となります。感染症対策を十分にしつつ、罹患したときにはその原因を把握し、次のようなケースの場合は、労災保険請求を検討することになります。

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
- 感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合
 - ＜感染リスクが高い業務の例＞
 - ・ 複数の感染者が確認された労働環境下での業務
 - ・ 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務
- 医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象

法改正情報①

障害者の法定雇用率、2021年3月1日から引き上げです

障害者の自立・社会参加のためには、雇用され就業できることが重要です。政府は、障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指しています。そのため、障害者が一般の労働者と同じ水準で常用労働者となり得る機会を確保するために、常用労働者の数に対する雇用割合（法定雇用率）が設定され、国・地方公共団体・民間企業には、障害者の法定雇用率を達成する義務が課せられています。ここでは、民間企業に限定して取り上げます。

1. 2021年3月からの法定雇用率引上げ

 <https://www.mhlw.go.jp/content/000694645.pdf>

法定雇用率は少なくとも5年ごとに見直すことになっており、直近では2018年4月に2.2%に引き上げられています。その際、2021年4月1日までは2.3%へ引き上げられることが決まっており、その時期が2021年3月となりました。これに伴い、1人以上の障害者を雇用すべき企業の範囲が、労働者数**43.5人以上**（現行は45.5人以上）に広がります。



従業員が43.5人以上の事業主は、1人以上の障害者を雇用する義務があります。

また、該当した場合、次のことが義務となります。

- ・ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告すること
- ・ 障害者の雇用促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めること

2. 障害者雇用納付金制度

障害者の雇用にあたっては、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要となり、一定の経済的負担を伴います。そこで、経済的負担の調整を図り、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため、国が法定雇用率の未達成企業から納付金を徴収し、法定雇用率を達成した企業に対して調整金や報奨金を支給する「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

● 障害者雇用納付金の納付

常時雇用している労働者数が**100人を超える事業主**で障害者雇用率が未達成の場合は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円の障害者雇用納付金が徴収されます。

● 障害者雇用調整金の支給

常時雇用している労働者数が**100人を超える事業主**で障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額27,000円の障害者雇用調整金が支給されます。

常用労働者の総数が**100人を超えている企業**は、法定雇用率の達成、未達成にかかわらず、障害者雇用納付金制度に基づく申告義務があります。この常用労働者の総数とは、次の①～③のいずれかに該当する労働者の合計となります。

- ① 雇用期間の定めがない労働者
- ② 雇用期間の定めがある労働者であって、その雇用が更新され雇入れから1年を超えて引続き雇用されることが見込まれる労働者
- ③ 過去1年を超える期間について引続き雇用されている労働者

※ 週の所定労働時間が30時間以上の場合には常用労働者1人としてカウント。①から③のいずれかに該当し、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合には、常用労働者数0.5人としてカウント。

3. 留意事項

障害者雇用納付金を支払っても、障害者雇用義務を果たしたことにはなりません。法定雇用率の未達成状態が続くと、ハローワークにより雇用率達成指導が行われ、それでも雇用状況が改善されない場合には、最終的に厚生労働省のホームページにおいて企業名が公表されることになっています。障害者の雇用には時間を要するケースも多いため、採用に当たっては早めの行動が望ましいでしょう。また、障害者雇用にあたっては、様々な助成金や職場定着に向けた人的支援などの支援制度があります。希望する場合は、ハローワークに相談しましょう。

法改正情報②

70歳までの就業機会確保 来年4月から努力義務へ

現在、高年齢者雇用安定法（以下「高年法」）では、原則65歳までの雇用確保を企業に義務づけています。この高年法が改正され、2021年4月1日より新たに70歳までの就業確保が努力義務となります。この改正は、定年の70歳への引上げを義務付けるものではなく、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、企業としていずれかの措置を制度化する努力義務を設けるものです。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

1. 現行の内容【65歳までの雇用確保（義務）】

高年法は、（1）60歳未満の定年禁止、（2）65歳までの雇用確保措置を定めています。

（1）60歳未満の定年禁止（高年法第8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

（2）65歳までの雇用確保措置（高年法第9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 65歳までの継続雇用制度〔再雇用制度・勤務延長制度等〕を導入 ※ 原則として希望者全員

なお、（1）（2）ともに、当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務づけられています。

2. 改正の内容



65歳までの雇用確保（義務）（前掲1.）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、次のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。「就業」とあるだけでなく、創業支援等の措置（右上④⑤）が追加されています。なお、当該労働者を60歳まで雇用していた事業主が対象となります。

①	70歳までの定年引上げ
②	定年制の廃止
③	70歳までの継続雇用制度〔再雇用制度・勤務延長制度等〕を導入 ※ 特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
④	70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤	70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

【留意点】

- ①～⑤のいずれの措置を導入するかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じましょう。複数の措置の組み合わせでもよいでしょう。
- ①～③は、現行の高年齢者雇用確保措置にあるもので、①③は年齢の上限を単に70歳に上げたものです。
- 新たに設けられる創業支援等措置（④⑤）については、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。
- ③～⑤は、対象者を限定する基準を設けることが可能です。ただし、労使間で十分に協議した上で過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。また、労使間での十分な協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません。たとえば、「会社が必要と認めた者に限る」や「上司の推薦がある者に限る」といった基準は、適切ではありません。

相談室<<人事労務管理>>

自転車通勤の希望者が増加、会社のリスク管理は？



人事部

健康のためや通勤ラッシュを回避したいといった理由のほか、新型コロナウイルス感染症の感染リスクを避けるために、自転車通勤を希望する従業員が増えています。会社としては、万が一の事故に備え、リスク対策を踏まえて自転車通勤への対応を見直す必要があると考えています。

社労士

自転車通勤中に自損事故を起こし、従業員がケガをしてしまった場合は通勤災害（労災）の扱いとなります。一方、もしも加害者になってしまった場合、高額な賠償金を請求されることや、場合によっては企業の使用者責任が問われることも考えられます。

人事部長

はい、自転車通勤については、条例により、自転車利用中の対人事故の賠償に備えるための保険「自転車損害賠償責任保険」等への加入を義務化する動きが広がっていると耳にしています。



社労士

そうですね。自転車損害賠償責任保険等への加入義務化の条例改正は、平成27年10月に初めて兵庫県で導入され、その後も多くの地方自治体で義務化や努力義務とする条例が制定されています。令和2年9月30日現在、16都府県・9政令指定都市において、条例により自転車損害賠償責任保険等への加入を義務づける条例が制定されています。また、11道県では努力義務化されていますね。

人事部長

自転車通勤に関するルールを定め、自転車通勤を認める基準のひとつに「自転車保険の加入義務」を入れることにします。その他、どのようなことに留意しながら、制度を見直したらよいでしょうか。



社労士

自転車通勤について基準を設け、許可制にされるのですね。基本的なことですが、「安全運転に支障がない人物か」また「使用する自転車の範囲（道路交通法に定める自転車）」も許可基準として明記するようにしましょう。また、少なくとも次のことについては検討し、必要に応じて自転車通勤規程に定めるようにしましょう。

- ・ 許可後の定期的確認（通勤経路変更や保険の期限切れ等の確認）
- ・ 自転車通勤手当 ・ 安全運転教育の実施 ・ 駐輪場の確保 ・ 事故時の対応
- ・ 禁止事項（携帯を使用しながらの運転、傘さし運転、飲酒運転等）と違反した際の許可取消 等



人事部

なるほど。自転車通勤については、従業員の自主性に任せるのではなく、会社としてリスクマネジメントをしていくことが重要になってきたということですね。参考にして自転車通勤規程を整え、従業員に周知し、運用できるようにします。



社労士

はい。なお、通勤だけでなく、業務に自転車を利用することがあれば、会社で保険に加入した自転車を用意することも検討しましょう。自転車損害賠償責任保険等については、国土交通省の「自転車損害賠償責任保険等への加入促進について」が参考になります。一度、ご確認されることをお勧めします。

☞ <https://www.mlit.go.jp/road/bicycleuse/promotion/index.html>

トピックス

テレワークのセキュリティ実態と、パソコンのセキュリティ対策

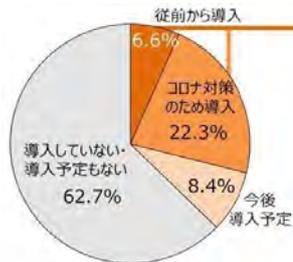
新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止への対応として、初めてテレワークを導入したという企業も多いでしょう。一方、セキュリティ上の不安があるため、導入に慎重な対応を示す企業もあります。今回は、テレワークセキュリティの実態と、テレワークで使用するパソコンのセキュリティ対策を取上げます。

1. テレワークセキュリティの実態

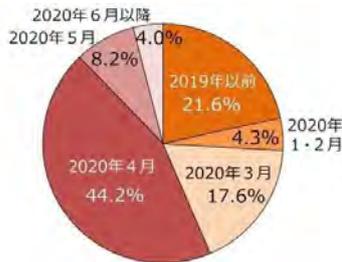
(1) 概要

総務省は、今年の7～8月に従業員10名以上の30,000社に対し、「企業等におけるテレワークに関するセキュリティ等の実態を把握するための調査」を実施しました。これによりますと、回答数5,433のうち、テレワーク導入企業は1,569(28.9%)です。また、そのうちの22.3%(導入企業の77%)が「コロナ対策のために導入した」と回答し、導入時期は令和2年3月と4月で6割を占めています。

【テレワークの導入状況】
(n=5,433)



【テレワークの導入時期】
(n=1,569:テレワーク導入企業)



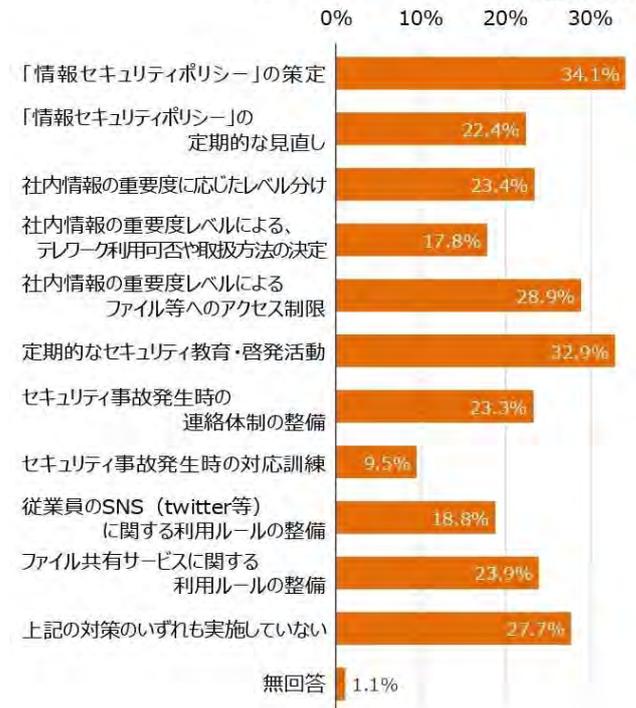
この調査により、緊急事態宣言により取り急ぎといった状況下でテレワークを開始した企業も多く、テレワークに必要な機材やセキュリティ体制も整わないまま実施している企業も多いのが現状と推測できます。実際に、同調査から「情報セキュリティに関する明確な担当者は存在しない」とする企業が2割あることも分かりました。また、テレワークの導入にあたっての課題として、「テレワークに必要な機器の整備」(54.3%)や「セキュリティ確保」(43.1%)が上位に挙がっています。

(2) 情報セキュリティの管理体制等に関する対策

「情報セキュリティポリシーの策定」(34.1%)、「定期的なセキュリティ教育・啓発活動」(32.9%)、「社内情報の重要度レベルによるファイル等へのアクセス制限」(28.9%)が挙がっていますが、いずれも3割程度にとどまり、対策が十分でない企業がまだ多いことがわかります。

【表：情報セキュリティの管理体制に等に関する対策の実施状況】

(n=1,569:テレワーク導入企業) (複数回答可)



(3) サイバー攻撃に関する対策の実施状況

「セキュリティ対策ソフト(ウイルス対策ソフト等)が常に最新になるように指示・設定をしている」(64.4%)、「OSやソフトウェアについて最新の状態となるようアップデートを指示・設定をしている」(53.6%)、「インターネットと社内のネットワークとの間に、ファイアウォールを設置している」(47.7%)、「端末の盗難や紛失に留意するよう注意喚起している」(45.9%)が続きます。対策上、最も重要である「セキュリティ対策ソフトが常に最新になるように指示・設定している」企業でも約3分の2にとどまっていることから、テレワークにおけるセキュリティ対策が確実に確保されていない状況がうかがえます。

詳細は、以下でご確認ください。

https://www.soumu.go.jp/main_content/000711712.pdf

2. テレワーク環境のセキュリティ

次のような対策を徹底することにより、一般的なPCであれば、マルウェアに侵されるといったセキュリティ上のリスクの回避が見込まれます。

☆ マルウェアとは、不正かつ有害な動作を行う意図で作成された悪意のあるソフトウェアの総称です。感染すると、パソコンを遠隔操作され、個人情報や機密情報を抜かれたりするなどの被害が出ます。また、感染したことに気付かないまま、攻撃者の遠隔操作によって、知らないうちに加害者になるケースもあります。

(1) セキュリティアップデート

マルウェアはOSやソフトウェアの脆弱性を狙ってきます。サポート期間内のOSやソフトウェアを利用し、また、OS・ソフトウェアともに、最新の状態となるよう常にアップデートを行いましょう。

☆ Windows10には、標準で「Windowsセキュリティ (Windows Defender)」と呼ばれるセキュリティ保護機能が搭載されていますので、セキュリティを有効にして、パソコンの保護を行いましょう。

(2) アプリケーションのインストールは許可制に！

マルウェアに感染する原因の例として、閲覧しているWEBサイトやSNS、メールなどに記載された「特典」「便利」といったメッセージにより、攻撃者が用意したアプリケーションをインストールするよう誘導されてしまうものがあります。よって、テレワークセキュリティの面からは、「業務専用」のPCを用意し、「業務に必要なアプリケーションをインストールしない」、また、「WEBサイトの閲覧は業務に必要なものに限る」といったことも検討が必要でしょう。

(3) デスクトップ画面のプライバシー確保

業務用のPCは、デスクトップのロックを行うことが重要です。また、サインイン時やロック解除時

のパスワードを漏えいさせないよう対策を図りましょう。できれば、指紋認証や顔認証などを利用することをお勧めします。

3. 総務省のセキュリティに関する手引き

☞ https://www.soumu.go.jp/main_content/000706649.pdf

総務省は、9月に、セキュリティの専任担当がいなような中小企業等におけるシステム管理担当者(※)を対象に、テレワークを実施する際に最低限のセキュリティを確実に確保してもらうための手引き(チェックリスト)等を作成し、公表しました。

※ システム管理担当者…専門用語について仕組みの詳細まではわからないが、利用シーンがイメージできるレベルの方

この手引きでは、以下の5つニーズに分け、どの内容を確認すればスムーズに分かるのか、対応ページが紹介されています。

1. まず何から始めればよいか知りたい。またチェックリストを手早く確認したい。
2. 各テレワーク方式がどういうものか、より具体的に知りたい。
3. チェックリストの対策の必要性を知りたい。社内へ説明する理由がほしい。
4. チェックリストの対策を実施するために、具体的な製品の設定方法を知りたい。
5. テレワーク方式ごとではなく、チェックリスト全体を一覧的に確認したい。

なお、今後、よりわかりやすい手引き(チェックリスト)の作成を行うとともに、設定解説文書についても対象製品を増やしていく予定ということです。セキュリティ対策が十分でない企業は、まずは現行のものを利用し、早急に対策を考えましょう。



なりすましメールによるウイルス感染被害が再び増加しています！

11月に、個人情報保護委員会は、「Emotet」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えいする事案の報告が再び増加していることの注意喚起を出しました。令和2年3月の注意喚起に次ぐもので、取引先や知人を装ったメールを受信し、メールに添付されたファイルや不審なURLへのアクセスによってダウンロードされるファイルを開封することにより「Emotet」というウイルスに感染するものです。7月にEmotetの配布活動が再開して以降、Emotetの感染を広げるための手口が巧妙化しているということです。個人情報保護委員会のサイトで詳細をご確認ください。

☞ https://www.ppc.go.jp/news/careful_information/impersonation/

実務の疑問解決！

半日有給を取得した日の残業、割増賃金の支払いは必要ですか？



従業員からの希望により、半日または時間単位の年次有給休暇（以下「年休」）の制度を導入する企業が増えてきました。特に、労務管理上も煩雑ではない半日単位の年休制度（以下「半休」）の活用は多いでしょう。これに伴い、「午前半休を取得した日に残業が発生。この場合、残業として扱い割増賃金の支払いが必要かどうか」といったお問い合わせが増えていきます。今回は、この部分を整理していきます。

(1) 割増賃金の支払義務について

労働基準法37条により、使用者は労働者を法定時間外の労働時間、法定休日労働時間、深夜労働時間に働かせた場合、割増賃金を労働者に支払わなければなりません。

- 法定時間外労働時間
1日8時間もしくは1週40時間を超える時間
- 法定休日労働時間
1週1日もしくは4週4日の法定休日
- 深夜労働時間
22時から翌5時までの時間

(2) 半日年休取得時の残業の扱い【原則】

午前半休を取得した場合、半休の時間を含めて割増賃金の対象となる時間とするのか、それを除外して計算してよいのかということが問題となります。これについて、労働基準法では形式的な労働時間ではなく、実際に働いた時間（実労働時間）を基準とする考え方を採ります。よって、実労働時間が法定労働時間（1日8時間もしくは1週40時間）を超えていなければ、必ずしも割増賃金を支払う必要はありません。

割増賃金の支払義務のあるのは、実労働時間が8時間を超えたとき！！

(3) 就業規則等の定めには注意が必要【例外】

前掲(2)のとおり、労働基準法上は、終業時刻を超えて勤務しても、実労働時間が法定労働時間内であれば割増賃金の支払う必要はないとしています。ただし、会社の就業規則または労働協約などで「終業時刻を超えて就労させた時間について割増賃金を支払う」旨を定めている場合は、終業時刻以降に労働した時間

に対して割増賃金を支払わなければならないことになりますので、ご注意ください。

(2) と (3) を比べてみましょう！

設例：始業時刻が8時、終業時刻が17時、休憩時間が12時から13時の会社で、午前半休を取得した従業員が19時まで勤務したときの扱い

(2) の場合は・・・

実働時間は、13時から17時までの4時間と、17時から19時までの2時間の合計6時間



法定労働時間（1日8時間）を超えていないので、労働基準法上の割増賃金を支払う義務はない。



午前中の4時間の半休については、年休取得時に支払うべき所定の賃金を支払い、午後の6時間については、通常の賃金を支払えばよい。

※ 17時（終業の時刻）以降の2時間について割増賃金を支払うことも差し支えはありません。

(3) の場合は・・・

17時（終業時刻）以降19時までの2時間について、割増賃金を支払うことが必要となる。

年休は、労働者に休息を与えることによって、心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的としたもので、原則として一暦日単位で付与するものとされています。しかし、年休の取得率の向上および労働者側からの半日付与へのニーズを実現させるため、行政解釈で半休制度は認められています。

なお、令和2年10月の厚生労働省の公表によると、平成31年・令和元年の1年間の年休の平均取得日数は10.1日、平均取得率で見ても56.3%となり、前年の52.4%に続き2年連続で50%を超えました。この要因としては、平成31年4月から年休の時季指定義務の施行に伴い、年5日取得させることが企業の義務となったことや、半日または時間単位の年休制度を導入する企業が増え、従業員が年休を取得しやすくなったことがあげられます。



外国人の労働災害教育に「マンガ」を使ってはいかがですか？

厚生労働省では、働く人の安全と健康について、初めて学ぶ方向けに視聴覚教材（漫画教材）を作成しています。2020年4月に公表されたものですが、外国人労働者等に対して適切な安全衛生教育が実施されるよう、8業種と業種共通の教材が用意され、また、11言語に対応しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13668.html

◆ 8業種 ※このほか、共通教材があります

- ・ 介護業
- ・ ビルクリーニング業
- ・ 製造業
(素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業)
- ・ 自動車整備業
- ・ 航空業
- ・ 宿泊業
- ・ 飲食料品製造業
- ・ 外食業

◆ 11言語

- ・ 日本語
- ・ 英語
- ・ 中国語
- ・ ベトナム語
- ・ タガログ語（フィリピン）
- ・ クメール語（カンボジア）
- ・ インドネシア語
- ・ タイ語
- ・ ミャンマー語
- ・ ネパール語
- ・ モンゴル語

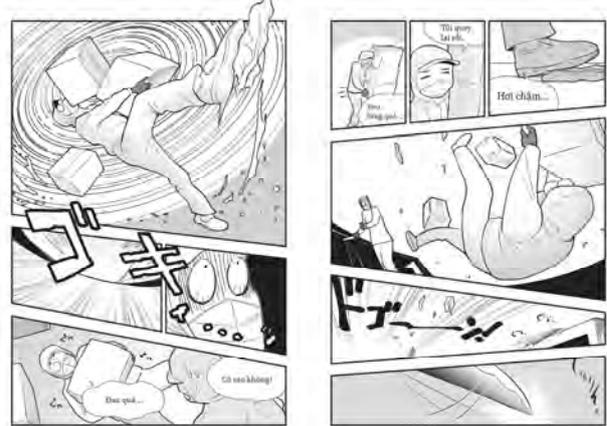
前号（2020年11月号）で、「外国人労働者の労働災害の状況および安全衛生教育について」を取り上げ、技能実習生の労働災害（休業4日以上死傷災害）が多いことや、外国人労働者に対する安全衛生教育では「イラストや動画の活用」が効果的であることに触れました。

日本語および日本の職場に慣れておらず、また、初めてその仕事に関わる外国人は、その職場における災害の危険性をイメージすることも難しいでしょう。そこで、外国人にも馴染みやすい漫画教材を使用して、安全衛生教育を始めてはいかがでしょうか。

《安全衛生教育教材から「飲料品製造業」のベトナム語版の一部》



飲料品製造業の労働災害の代表的な要因である転倒、はさまれ・巻き込まれ、切れ・こすれの事例を説明している場面です。



運搬中の転倒を描いている場面です。すり減った靴底で野菜くずを踏んでしまいました。