



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信



発行:種子田社会保険労務士事務所

〒890-0056 鹿児島県鹿児島市下荒田 1-1-9

TEL 080-5381-5830 FAX 099-297-5095 e-mail sharoushi@taneda.biz

新型コロナの位置付け変更後の療養期間について

新型コロナの位置付け変更後の療養期間の考え方とは。

新型コロナの感染症法上の位置付けの変更に伴い、令和5年5月8日から、基本的対処方針などが廃止され、新型コロナに関するさまざまな規制・制限、特例措置などが終了となりました。

企業においても、3年余り続いたコロナ禍における対応を見直していく（もとに戻していく）必要があります。

たとえば、新型コロナ患者などへの対応についても、季節性インフルエンザと同様に、個人や事業者の判断に委ねられることとなります。その判断の参考となるように、政府は、新型コロナの位置付け変更後の療養期間の考え方等を示しています。

ポイントを確認しておきましょう。

……………新型コロナの位置づけ変更後の療養期間の考え方等のポイント……………

位置付け変更後は、新型コロナ患者に対して、政府として一律に外出自粛を要請するものではないが、分析結果や諸外国の事例を踏まえ、発症後5日を経過し、かつ、症状軽快から24時間程度が経過するまでは外出を控えていただくことを推奨するとともに、その後も10日間が経過するまでは、マスク着用や高齢者などのハイリスク者との接触は控えていただくことを推奨する。

位置付け変更後は、一般に保健所から新型コロナ患者の「濃厚接触者」として特定されることはない。また、「濃厚接触者」として法律に基づく外出自粛は求められない。

しかし、ご家族、同居されている方が感染したら、外出する場合には、マスクの着用やハイリスク者と接触を控えるなどの配慮は求められている。

★詳しい内容につきましては、気軽にお尋ねください。

なお、新型コロナに罹患した社員や、家族が新型コロナに罹患した社員を、会社の判断で休ませる場合には、季節性インフルエンザの場合と同様に、休業手当（その労働者の平均賃金の60%相当）の支払いが必要となります。そのようなルールも踏まえて、今一度、自社における対応を確認しておきましょう。

リスキングについて

G7倉敷労働雇用大臣宣言 リスキングは「経費」ではなく「投資」

令和5年4月下旬に、岡山県倉敷市において開催された「G7労働雇用大臣会合」において、大臣宣言が取りまとめられました。そのポイントを確認しておきましょう。



.....2023年G7倉敷労働雇用大臣宣言のポイント.....

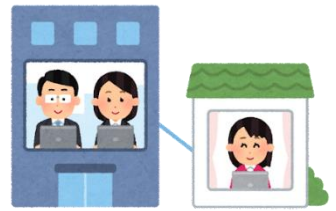
- ① 今次会合では、G7各国が直面する人口動態変化、DX（デジタルトランスフォーメーション）、GX（グリーントランスフォーメーション）を背景に対応の重要性が増している「人への投資」を議論。
- ② 「人への投資」の中心となるリスキリングは、働く人への支援という位置づけのみならず、生産性向上や賃上げにつながるとの観点から、「経費」ではなく「投資」であるとの理解を、G7の共通認識として確認。各国において積極的に取り組みを進める必要があることを合意。
- ③ 働く人がDX/GXによる産業構造変化に柔軟に対応して誰にとっても公正な形で新しい社会への移行が進むよう、そしてパンデミックの影響を強く受けた層や訓練機会へのアクセスが限られる層を取り残すことなく人への投資が行われるよう取り組むことについて、G7労働雇用大臣の決意を示した。

★ 政府は、最近になってリスキリングなどの「人への投資」を重要政策へと引き上げていますが、この宣言を見れば、その理由が先進諸国に同調するためであることが分かります。各企業においても、このような国際的な潮流は意識すべきかもしれません。

要確認

新型コロナの感染症法上の位置付け変更を理由とするテレワークの廃止は認められるか？

新型コロナの感染症法上の位置付け変更を理由として、企業側が一方的にテレワークを廃止し、出社を求めてもよいのでしょうか？そのポイントを確認しておきましょう。



.....新型コロナの感染症法上の位置付けの変更等に伴うテレワークの取扱いについて.....

新型コロナウイルス感染症について、令和5年5月8日から感染症法上の位置付けが5類感染症へ変更されることや感染状況の変化等により、テレワークを実施していた企業においてテレワークの取扱いを変更する事案も見受けられます。テレワークは、感染症対策だけでなく、ワークライフバランスなど労働者と使用者双方にとって様々なメリットのある働き方であり、その取扱いについては労働者と使用者の間でよく話し合ってくださいと望ましいと考えられます。

テレワークについての基本的な考え方

- 雇用契約や就業規則において、労働者が任意にテレワークを実施できることが規定され、**労働条件となっているのであれば、その規定に従う必要があり、原則として使用者が一方的にテレワークを廃止し、出社させることはできません。**
- テレワークは、**労働者と使用者の双方にとって様々なメリットのある制度であることから、その取扱いについては労働者と使用者の間でよく話し合ってくださいと望ましいと考えられます。**

労働者側のメリット	使用者側のメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減 ・ 仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化、時間外労働の削減 ・ 育児や介護と仕事の両立 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務効率化による生産性の向上 ・ 育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止 ・ 遠隔地の優秀な人材の確保 ・ オフィスコストの削減 等

★雇用契約や就業規則の規定内容次第ですが、基本的には、企業側から一方的にテレワークを廃止し、出社させることはできないということになります。効果的なテレワークの実施などをお考えの場合は、気軽にご相談ください。

**お仕事
カレンダー
6月**



6/1	● 労働保険の年度更新手続きの受付開始（～7/10）
6/12	<ul style="list-style-type: none"> ● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税（2022年12月から2023年5月分）の納付
6/30	<ul style="list-style-type: none"> ● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）