

トピックス

新型コロナウイルスに社員が感染。

取引先への情報提供等について本人同意は必要？

重要情報

新型コロナウイルスの拡大防止のための企業の対応について、個人情報保護法相談ダイヤルに多く寄せられている質問に関する回答が、個人情報保護委員会から公表されました。

どの企業にも起こり得る事例が取り上げられていますので確認しておきましょう。

……………個人情報保護法相談ダイヤルに多く寄せられている質問に関する回答……………



問1. 社員に新型コロナウイルス感染者と濃厚接触者が出た。社内公表する場合の注意点は何か。

(答) ご指摘のケースについて、同一事業者内での個人データの提供は「第三者提供」に該当しないため、社内でも個人データを共有する場合には、本人の同意は必要ない。

また、仮にそれが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、当該事業者内での2次感染防止や事業活動の継続のために必要がある場合には、本人の同意を得る必要はない。

問2. 社員が新型コロナウイルスに感染し、当該社員が接触したと考えられる取引先にその旨情報提供することを考えている。社員本人の同意を取ることが困難なのだが、提供することはできるか。

(答) 当該社員の個人データを取引先に提供する場合、仮にそれが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、取引先での2次感染防止や事業活動の継続のため、また公衆衛生の向上のため必要がある場合には、本人の同意は必要ない。

★企業がデータベース化するなどして保有している社員の個人情報（個人データ）について、本人の同意なき目的外利用や第三者提供は、原則として禁止されています。しかし、前記のQ & Aの事例は、接触者やその周りにいる方の人命にかかわる問題ですから、例外が認められるといったところです。

社員のプライバシーに配慮しつつ、感染拡大防止のために必要な情報は、提供・公表すべきということになります。なお、そのような際に、感染者等に対するいじめや嫌がらせが行われることのないように留意すべきことを、社員に周知・啓発するなどの対応も必要となります。

社員は陽性者等であると判明した場合、速やかに会社へ電話・メール等により報告すること（報告先の部署・担当者、報告のあった情報を取り扱う担当者の範囲等）が大事です。会社は社員が陽性者等になったことをもって、解雇その他の不利益な取扱いや差別等を受けることはなく、必要に応じ休業や賃金の取扱いなどに関する事などについての対応ルール等を決め社員に周知しておきましょう。



～ 新 人 紹 介 ～

3月から熊本本社に飯村と中川、4月から福岡支店に大内田が入りました。飯村は法学部を卒業した新卒です。中川はメディカルアロマの資格を取得中とか。

そして大内田は昨年の社会保険労務士の国家試験に合格した有資格者です。今年度も新しい仲間を迎えて、様々なご要望に応えられるブレインスターを目指して頑張ります。

お仕事
カレンダー
5月

5/11

● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15

● 障害者雇用納付金の申告と納付期限
● 障害者雇用調整金の申請期限
● 在宅障害者特例調整金の申請

6/1

● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
● 4月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
● 自動車税の納付

中小企業への時間外労働の上限規制の適用開始（令和2年4月1日～）に合わせて、「時間外労働等改善助成金」が「働き方改革推進支援助成金」に改められ、新たに「労働時間短縮・年休促進支援コース」が設けられました（予定どおりに制度がスタート）。

このコースを紹介するリーフレットが厚生労働省から公表されました。

.....「働き方改革推進支援助成金」労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内.....

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない！

助成金による取り組み

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用できるようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

（厚労省のリーフレットより）

☆対象事業主の範囲や申請の流れ、支給額など、詳しい内容については気軽にお尋ねください。

お知らせ

～職場内での感染防止について～

新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐために、ブレインスターでも状況に応じて在宅ワークを導入したいと思います。通勤ラッシュを避けた時差出勤やローテーションでの在宅ワーク、フロアの人数を抑えることなど、できることから始めたいと存じます。皆様のご協力をお願いいたします。

七十二候の暦（こよみ）

5月5日～9日頃



蛙始鳴（かわずはじめてなく）

カエルは昔話や童話の中で擬人化されてきました。いわゆる平泳ぎという泳ぎ方が出来るのは、地球上で人間とカエルだけ！筋肉のつき方などは人間とよく似ているそうです。



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL: <http://brainstar.jp>

高齢者の雇用に動き。

民間企業では 70 歳までの就業機会の確保が努力義務(令和3年4月～)

令和2年3月下旬に、「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。

この改正法には、70 歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法の改正も含まれており、その努力義務が、令和3年4月から適用されることになりました。

.....70 歳までの就業機会の確保(高年齢者就業確保措置の創設)の概要.....

65 歳から 70 歳までの高年齢者就業確保措置(*)を講ずることを企業の努力義務にするなど、70 歳までの就業を支援する。

* 高年齢者就業確保措置

①定年引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年廃止 ④創業支援等措置

⇒ 労使で同意した雇用以外の措置(具体的には、次の措置をいう)

- 継続的に業務委託契約する制度により高年齢者の就業を確保する措置
- 社会貢献活動に継続的に従事できる制度により高年齢者の就業を確保する措置



【参考：民間企業における高年齢者の雇用のルールの整理（一般的な正社員について）】

- 60 歳 ➡ 定年
- 60 歳以上 65 歳未満 ➡ 高年齢者雇用確保措置〔義務：原則希望者全員。経過措置あり〕
- 65 歳以上 70 歳未満 ➡ 高年齢者就業確保措置〔努力義務〕 ← 新設（令和3年4月～）

★70 歳までの就業機会の確保が努力義務とされましたが、上記では法律条文の用語も交えて紹介しました。

法律上は、「高年齢者就業確保措置」という名称で規定が整備されています。

①～③が原則的な措置で、④の「創業支援等措置」は、企業が社員の過半数を代表する者等の同意を得た措置でなければならない、法律上は例外的な措置となっています。なお、国家公務員については、定年年齢を 60 歳から「65 歳」に引き上げる改正法案が国会に提出されており、各方面で高齢者の雇用を促進する動きが具体化されてきました。その情報についても、機を見てお伝えします。

- ☑ 自動車などを利用するすべての事業者に必要な配慮
 - ☑ 適正な労働時間等管理・走行管理
 - ・ 走行の開始・終了や経路についての計画を作成する。
 - ・ 早期時間帯の走行を可能な限り避け、十分な休憩時間、仮眠時間を確保する。
 - ☑ 点呼の実施
 - ・ 疲労、飲酒、睡眠不足などで安全な運転ができない恐れはないか業務開始前の点呼によって確認する。
 - ☑ 荷役作業を行わせる場合等
 - ・ 運転者の身体負担を減少させるため、必要な用具などを備え付ける。
 - ・ 荷を積載するときは、最大積載量を超えない、偏荷重が生じないようにする。
 - ☑ 交通労働災害防止の意識高揚
 - ・ 交通事故発生状況などを記載した交通安全情報マップを作成する。
 - ・ ポスターや標語を掲示して、安全について常に意識させる。
 - ☑ 教育の実施
 - ・ 以下を含め、雇入れ時などや日常の安全衛生教育を実施する。
 - ・ 十分な睡眠時間の必要性の理解
 - ・ 飲酒による運転への影響の理解
 - ・ 交通危険予知訓練による安全確保
 - ・ 交通安全情報マップによる実態把握
 - ☑ その他
 - ・ 交通労働災害防止のための管理者を選任し、目標を定める。
 - ・ 運転者に対し、健康診断や面接指導などの健康管理を行う。
 - ・ 異常気象や天災の場合、安全の確保のため走行中止、徐行運転や一時待機など、必要な指示を行う。
 - ・ 自動車の走行前に自動車を点検し、必要に応じて補修を行う。

交通労働災害を防止するために（事業者に必要な配慮）
 自動車などの運転業務に労働者を従事させるすべての事業者が安全への取組を行う必要があるとして、厚生労働省から、注意喚起のためのリーフレットが公表されています。事業者にとどのような配慮が求められるのか？ そのポイントを紹介します。

新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた職場における対応

新型コロナウイルス感染症の大規模な感染の拡大防止に向けて、厚生労働省から労使団体に向けた要請が出されました（「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（要請）」令和2年3月31日）。以下に、その内容を紹介します。

また、これには「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」が参考資料として添付されていますので、ぜひ活用されるとよいでしょう。



◆職場内での感染防止行動の徹底

感染拡大防止には、換気の悪い密閉空間、多くの人が密集、近距離での会話の3つの条件が同時に重なる場を避けることが重要であり、職場においては次の対策が求められます。

- ・換気の徹底等……職場の建物の窓が開閉可能な場合は、1時間に2回程度、窓を全開して換気を行うこと。
- ・接触感染の防止……電話、パソコン、フリーアドレスのデスク等については複数人での共用をできる限り回避すること。物品・機器等について、こまめに消毒を実施すること。
- ・飛沫感染の防止……テレビ会議、電話、電子メール等の活用により、人が集まる形での会議等をできる限り回避すること。社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、昼休み等の休憩時間に幅を持たせて利用者の集中を避ける等の措置を講じること。疲労の蓄積（易感染性）につながるおそれがある長時間の時間外労働等を避けること。
- ・通勤・外勤に関する感染防止行動の徹底……出社・帰宅時、飲食前の手洗いや手指のアルコール消毒を徹底すること。時差通勤のほか、可能な場合には自転車通勤、徒歩通勤など公共機関を利用しない方法の積極的な活用を図ること。
- ・職場や通勤・外勤での感染防止のための在宅勤務・テレワークを活用すること。



◆風邪症状を呈する社員への対応

発熱、咳などの風邪症状がみられる社員（風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている場合など）については、新型コロナウイルスに感染している可能性を考えた労務管理をすることとし、具体的には、出勤免除（テレワークの指示を含む）を実施するとともに、その間の外出自粛を勧奨するなど、「出勤しない・させない」の徹底を全員に求めること。

特に高齢者や基礎疾患がある方、免疫抑制状態にある方、妊娠している方についての配慮が求められます。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について 労使団体に要請しました」】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10631.html

新型コロナウイルス感染症による雇用調整助成金の特例措置拡大について（4月13日時点）

◆対象労働者・対象業種を拡大

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による休業要請や営業自粛が広がり、雇用調整助成金の活用を検討する事業者が増えています。

厚生労働省では、4月1日から6月30日までの間の休業等について、雇用保険被保険者でないパート、アルバイト等週当たりの労働時間が20時間未満の労働者、4月入社で1日も出社していない新入社員の休業等も対象としています。また、風俗関連事業者の休業等も対象としています。

◆解雇なしで9/10、解雇ありは4/5の助成

助成率が引き上げられ、解雇等を行わない中小企業の場合は9/10（従前は2/3）、大企業でも3/4（従前は1/2）となっています（解雇等を行った場合は、中小企業4/5、大企業3/4）。

◆自動計算機能付き様式、記載事項・添付書類の省略等により手続きを簡素化

休業等実施計画届等の事後提出が認められているだけでなく、支給申請書に自動計算機能が組み込まれ、記載事項が大幅に削減されています。

また、添付書類の労働保険料に関する書類が不要となったり、休業・教育訓練の実績に関する書類として手書きのシフト表や給与明細の写しでもOKとされたりするなど、手続きが簡素化されています。

◆小学校休業等対応助成金も6月30日まで延長

なお、小学校等の休校により子どもの世話をを行う労働者に年次有給休暇以外の有給休暇（賃金全額支給）を取得させた事業主に、賃金相当額の全額を支給する本助成金も、6月30日まで延長されています。

今回の感染症が経済に与える影響は深刻かつ長期化する可能性が高いと思われますが、休業等による雇用の維持を図らず、労使関係が悪化して終息した時に従業員が残っていないなどとなれば、事業を再開し業績を回復させることもできません。

助成金を活用した雇用の維持をぜひご検討のうえ、社会保険労務士にご相談ください。