

新型コロナが5類になってからの労務管理のポイント

感染症法に基づく分類

	感染症の疾病名
1類	エボラ出血熱、ペスト など
2類	結核、SARS（重症急性呼吸器症候群）など
3類	コレラ、腸チフス など
4類	狂犬病、サル痘 など
5類	季節性インフルエンザ、麻しん など



(2類相当) 新型コロナ感染症



5月8日より

「新型コロナ感染症」が5類へ

新型コロナウイルス感染症は**令和5年5月8日より5類感染症**と位置付けられ、国として感染対策を求めることはせず、陽性者や濃厚接触者に対しても外出の自粛が求められなくなります。今回は人事労務に関して、新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴う労務管理上のポイントを紹介します。

新型コロナへの感染は引き続き労災の対象

これまでと同様に、業務に関連して新型コロナウイルスに感染した場合は、労災保険給付の対象となります。

労災の対象となる新型コロナウイルスへの感染

- ・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就き、それにより感染した可能性が高い場合
- ・医療従事者や介護従事者は原則として対象
- ・症状が持続し（罹患後症状があり）療養等が必要と認められる場合 など



コロナに関わる傷病手当金は医師の証明が必要に

業務外の病気やケガで4日以上休業する場合に受けることができる傷病手当金ですが、臨時的な取扱いとして、新型コロナウイルスに感染したことによる申請の場合は、医師の証明が不要とされていました。

令和5年5月7日まで

- ・医師の証明が不要



令和5年5月8日以降

- ・医師の証明が必要

申請期間の初日が5月8日以降の場合は、医師の証明が必須となり、濃厚接触者で発熱があるような場合でも、医師による労務不能の証明が無ければ傷病手当金を受けることができないので注意が必要です。

コロナ禍に導入したテレワークの廃止は不利益変更

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、テレワークを導入した企業は多く、5類移行に伴ってテレワークからオフィス勤務に戻すことを検討している企業もあるかもしれません。

しかし、就業規則や労働条件通知書において、労働条件としてテレワークを実施できる旨が規定されている場合、**使用者が一方的にテレワークを廃止することはできません（不利益変更にあたる）**。したがって、テレワークを廃止する場合は、労使の話し合いの上、同意を得ることが必要です。



おしながき

- ▶新型コロナが5類になってからの労務管理のポイント … P 1
- ▶就業規則をきちんと整備していますか？ … P 2
- ▶新入社員意識調査2023 … P 3
- ▶人事労務トピック … P 4

7月・8月の労務・税務

7月10日

- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 社会保険料の算定基礎届
- 労働保険の年度更新申告納付

7月18日 **(14日期限から変更)**

- 高年齢者・障害者の雇用状況報告書の提出

7月31日

- 社会保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出
- 労働者死傷病報告の提出

8月10日

- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出

8月31日

- 社会保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出
- 個人事業税の納付

サト一休業日のお知らせ

- 夏季休暇
令和5年8月11日（金）
～8月14日（月）
- 全社研修
令和5年9月8日（金）

就業規則をきちんと整備していますか？

就業規則は最新の状態ですか？



就業規則は、常時使用する労働者が10人以上の企業には法律上の作成・届出義務があり、使用者及び労働者が守るべき事項を具体的に定めた規則集で、いわば**会社のルールブック**です。
就業規則は作成してあれば良いわけではありません。常に最新の規則を記載する必要があります。法改正や新しい社内ルール等の変更に**対応しておかなければいけません**。例えば、古いルールが記載されたままになっていると、その古いルールが正しいという認識となり、実態との乖離が生じてしまいます。

年表で見る就業規則改定のポイント



長期的に変更をせずに放置されている就業規則では、最新の法令に対応できていない可能性があります。各種規程の施行日を確認し、下記の法改正施行日より前の日付になっている場合は、それぞれの規程が最新の法令に対応していない状態のため、早急に変更を行いましょう。

法改正施行	改正の概要	対象となる規程	
2017年 1 月	介護休業が対象家族 1 人につき「上限 3 回・通算93日」まで	育児介護休業規程	☐
2017年10月	育児休業の期間の延長が「1年6か月」から更に「2年」まで	育児介護休業規程	☐
2019年 4 月	年次有給休暇の5日の取得義務・使用者の時季指定権	就業規則	☐
2019年 4 月	休日・時間外労働が80時間を超えた場合の医師による面接指導	就業規則	☐
2020年 6 月	パワーハラスメントの防止措置（相談窓口・処罰の内容など） ※中小企業は2022年 4 月施行	就業規則	☐
2021年 1 月	子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	育児介護休業規程	☐
2022年 4 月	有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件である「雇用期間が1年以上」を廃止	育児介護休業規程	☐
2022年 6 月	公益通報者保護法に基づく通報者の保護・不利益取扱いの禁止	就業規則や 公益通報者保護規程	☐
2022年10月	出生時育児休業（男性が、子の出生後8週以内に4週取得可） 育児休業の分割取得が可能に	育児介護休業規程	☐
2023年 4 月	中小企業に対して、法定時間外労働が月60時間を超えた時間に対する割増率50%の適用（大企業は2010年 4 月に施行済み）	給与規程	☐

法改正以外の部分においても、実際の運用として、例えば「労働時間・休日・休憩の定めが実態と合っているか？」「支給している手当と給与規程の内容が合っているか？」についてもチェックしてみましょう。

従業員に周知していますか？



きちんと就業規則を改定し、最新の状態となっても**従業員に周知していなければ、たとえ労働基準監督署に届出をしても就業規則は効力を発揮しません。**

この「周知」とは、例えば「あそこの棚に置いてあるから」「社内サーバーのここに保管しているから」と言って、従業員が自主的に読むように指示する方法の場合、その後に**従業員が実際に目を通していなければ、周知したという認識にはなりません。**そのため、周知方法として以下の2つをおすすめします。

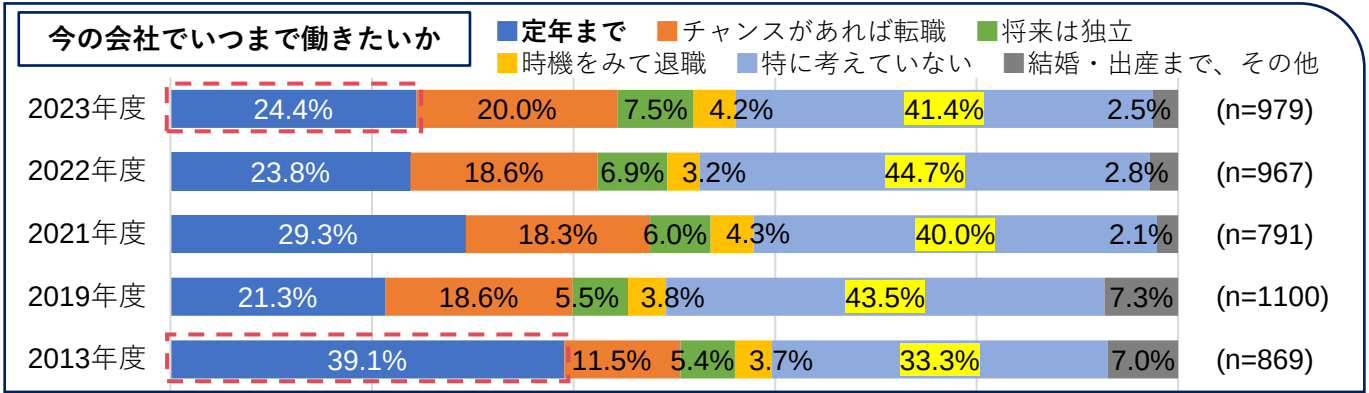
- ①入社時のオリエンテーション等で、一人ひとりに就業規則を配付して、新入社員が読む時間を確保する。
- ②就業規則を変更した際は、変更点をまとめた紙面等を配付する。

新入社員意識調査2023

東京商工会議所が公表した2023年度の新入社員を対象とした新入社員意識調査（<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1034044>）では、大学生活をコロナ禍で過ごした新社会人の社会人生活における不安が浮き彫りになっています。



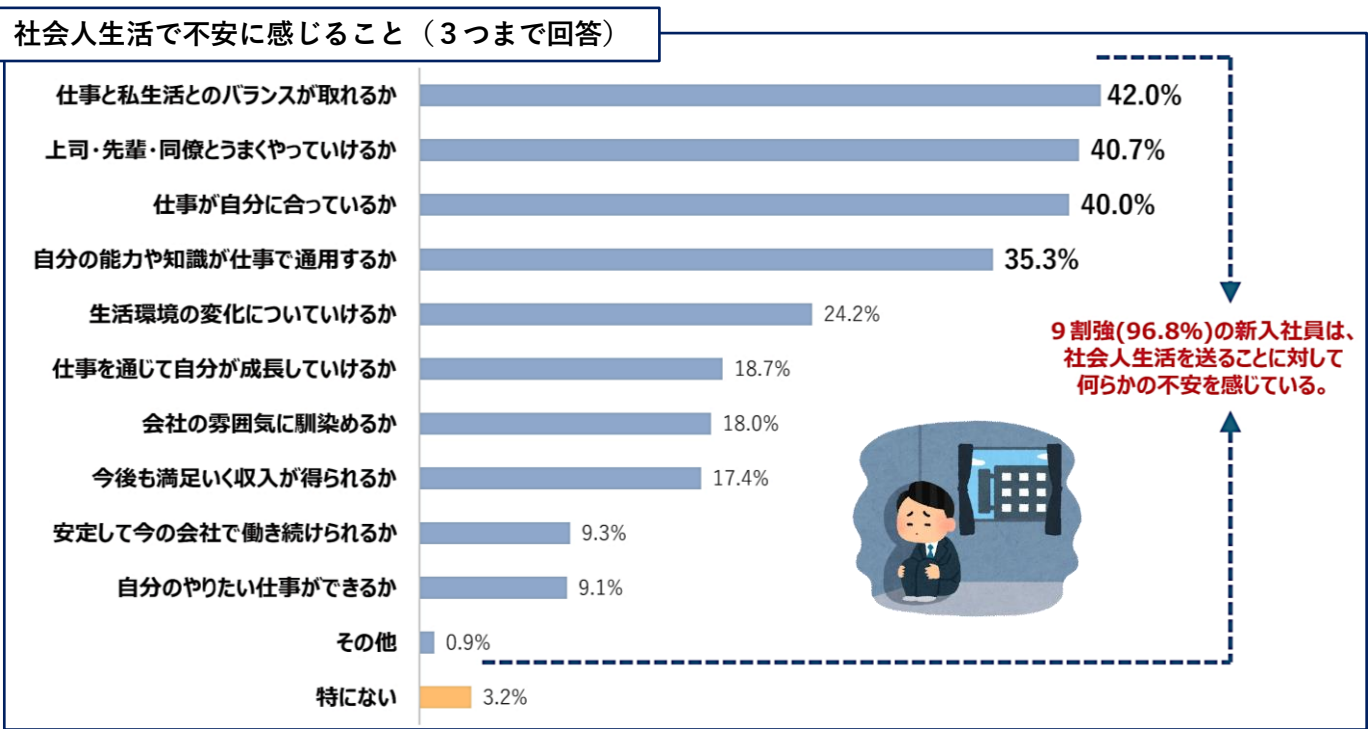
転職・独立の割合が徐々に増加



2019年度まで減少傾向にあった「定年まで」はコロナ禍により2021年度に増加に転じましたが、ほぼコロナ禍以前の割合に戻り横ばいと言えます。それでも、**10年前の2013年と比較すると14.7%の減少**となっています。また、**転職あるいは独立を考えている新入社員はコロナとは無関係に増加傾向**にあり、自身の将来の選択肢を広く考えている人が増加していることがわかります。

例年同様に、**4割の人はまだ「特に考えていない」**状態にあるため、企業としてはこの層の社員を働き続けさせることができるかが、今後ますます人材確保が難しくなると予想されるなかで重要といえます。

96.8%の新入社員は不安を抱えています



社会人生活での不安についてのアンケートでは、「特にない」と回答したのはわずか3.2%となっており、逆に言えば**96.8%（ほぼ全員）が何かしらの不安を抱えながらも社会人生活をスタート**していることがわかります。会社として自社で長く働いてもらうためにも、上記のアンケート結果を参考に新入社員に寄り添ったフォロー体制を考えると良いでしょう。

人事労務トピック

アルコール検知器の使用義務化が令和5年12月1日施行予定

安全運転管理者
の選任

乗車定員が11人以上の自動車1台以上

又は

その他の自動車5台以上



道路交通法の施行規則を改正し、安全運転管理者がアルコール検知器を用いた飲酒状態をチェックする法改正が令和4年10月施行の予定でしたが、アルコール検知器の不足を理由として延期されていました。現在は目視等による確認に留まっています。
この度、令和5年12月1日を施行日とするパブリックコメントが実施されています。

令和4年
4月1日施行

☒ 運転前後の運転者の状態を目視等で確認することにより、
運転者の酒気帯びの有無を確認すること

☒ 酒気帯びの有無について記録し、
記録を1年間保存すること

~~令和4年
10月1日施行~~

☒ 運転者の酒気帯びの有無の確認を、
アルコール検知器[※]を用いて行うこと

☒ アルコール検知器を **常時有効に保持** すること

※呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器

令和5年12月1日
施行予定

アルコール検知器が市場に流通される見通しが立ったことによって今年12月からの施行予定となっています。
安全運転管理者の選任が必要な事業場においては今後準備が必要になります。

定期監督等の対象事業場のうち約7割に違反

厚生労働省が公表している令和3年労働基準監督年報において、労働者等からの申告による立入検査を除いた定期監督等を受けた事業所のうち、約7割の事業において法令違反状態にあったことが分かっています。また、年次有給休暇に関する労働基準法第39条の違反は令和2年と比較して3倍近くになっています。

定期監督等 実施事業場数	うち 違反事業場数	違反事業場比率
122,054	83,212	68.2%

年次有給休暇違反（年5日の取得義務など）		
令和3年	←	令和2年
9,783	2.8倍	3,486



当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご高覧いただき、誠にありがとうございます。
当事務所だよりの情報は、発行当時（令和5年6月30日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。