

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2022.
12月号
Vol.80



特集1：新型コロナウイルス感染症対策について

特集2：フレックスタイム制度について

連載：クマ先生の労務相談

「解雇の場合、未消化の年次有給休暇を会社は
買い上げなければならないのでしょうか？」

～新型コロナウイルス感染症対策について～

厚生労働省より、新型コロナウイルス感染症対策について基本的対処方針に基づく対応が発表されています。令和4年秋以降の新型コロナウイルスの感染が拡大している今、改めて感染防止策を確認したいと思います。

感染症防止策について

1.新型コロナウイルス感染症の感染経路は、せき、くしゃみ、会話等のときに排出される飛沫やエアロゾルの吸入、接触感染等と考えられていることから、**基本的な感染対策が重要**です。

2.政府及び地方公共団体が積極的・戦略的な検査と積極的疫学調査により、感染拡大の起点となっている場所や活動を特定して効果的な対策を講じること、さらに、**感染状況に応じて人流や人との接触機会を削減することが重要**です。

3.基本的な感染対策とは、「**三つの密**」（① **密閉空間**（換気の悪い密閉空間である）、② **密集場所**（多くの人々が密集している）、③ **密接場面**（互いに手を伸ばしたら手が届く距離での会話や発声が行われる）という3つの条件をいう。以下同じ。）の回避、「**人と人との距離の確保**」、「**マスクの着用**」、「**手洗い等の手指衛生**」、「**換気**」等をいいます。



- 4.「**マスクの着用**」については、下記の場合はマスクの着用を推奨します。
- ・屋内において・・・他者と身体的距離（2m以上を目安）がとれない場合
他者と距離がとれるが会話を行う場合
 - ・屋外において・・・他者と距離がとれず会話を行う場合



5.高齢者等との面会時や病院内など、重症化リスクの高い者と接する場合には**マスクの着用を推奨**します。

6.マスクは**不織布マスクを推奨**します。

7.屋内において他者と身体的距離がとれて会話をほとんど行わない場合は、**マスク着用は必要ありません**。

・屋外において、他者と身体的距離が確保できる場合、他者と距離がとれない場合であっても会話をほとんど行わない場合は、**マスクの着用は必要ありません。特に夏場については、熱中症予防の観点から、マスクを外すことを推奨**します。

・乳幼児(小学校に上がる前の年齢)のマスクの着用には**注意が必要であり、特に2歳未満では推奨されません**。2歳以上の就学前の子どもについても、個々の発達の状況や体調等を踏まえる必要があることから、他者との身体的距離にかかわらず、マスク着用を一律には推奨しません。なお、本人の体調がすぐれず持続的なマスクの着用が難しい場合は、無理に着用する必要はなく、マスクを着用する場合は、保護者や周りの大人が子どもの体調に十分注意した上で着用してください。

*これまでの感染拡大期の経験や国内外の様々な研究等の知見を踏まえ、より効果的な感染防止策等を講じていきます。（参考：厚労省HP）

フレックスタイム制度について

10月号より「働き方改革」とは具体的にどのようなものかを紹介しています。今月は、「フレックスタイム制度」の概要について紹介します。

フレックスタイム制とは？

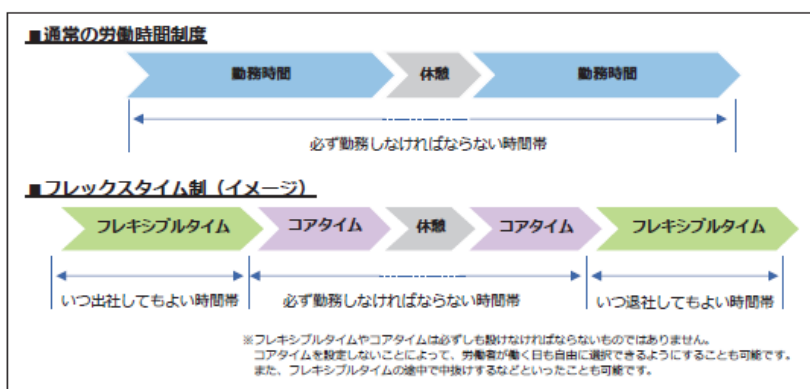
フレックスタイム制は、**一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度**です。この一定の期間を「清算期間」といいますが、2019年4月法改正により、精算期間の上限が1か月から3か月に引上げられ、それにより、月をまたいだ労働時間の調整が可能となりました。

フレックスタイム制は、**労働者が仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを可能とする制度**であり、法改正は、労働者がより柔軟な働き方を選択できるようにすることを可能とするものであったといえるでしょう。

一方で、フレックスタイム制の運用には複雑な点もあり、労務管理上の問題を引き起こすこともあります。制度導入においては十分な検討を行い、導入後においても、運用上の適切なルールを設けながら労務管理上の問題点を解決していく必要があります。

メリット

- ・フレックスタイム制のもとでは、あらかじめ働く時間の総量（総労働時間）を決めたうえで、日々の出退勤時刻や働く長さを自由に決定することができます。
- ・労働者にとっては、日々の都合に合わせて、時間という限られた資源をプライベートと仕事に自由に配分することができるため、プライベートと仕事とのバランスがとりやすくなります。



（※出典元：「フレックスタイム制のわかりやすい解説＆導入の手引き」）

導入要件

「就業規則等への規定」「労使協定で所定の事項を定めること」の2点を満たす必要があります。

いずれか一方では、要件を満たさないことに注意しましょう。

また、フレックスタイム制を導入した場合、時間外労働時間に関する取扱いは、通常の労働時間制とは異なります。なぜならば、フレックスタイム制度は「労働者が日々の労働時間を自ら決定する」制度であるためです。

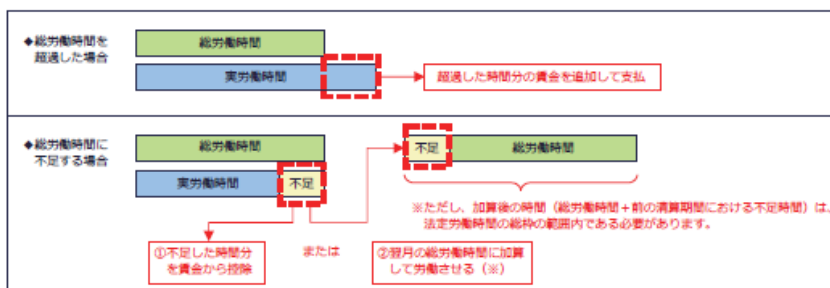
「1日8時間・週40時間」という法定労働時間の上限があてはまらないこととなります。

留意点

賃金の支払いにおける留意点

フレックスタイム制を採用した場合には、精算期間における総労働時間と実際の労働時間の過不足に応じて、以下のように賃金の支払いを行います。

総労働時間に不足する場合の扱いについては、以下①②のとおり2つのパターンから決定しておく必要があります。



労務管理上の留意点

フレックスタイム制を導入しているお客様からは、以下のような問題、お悩みを聞くことがあります。

- ・ 出社、退社時刻が自由になることにより、職場の雰囲気はルーズになってしまった。
 - ・ リモートワークのメンバーが多く、上司がメンバー全員の出退勤状況をリアルタイムに把握することが困難になってしまっている。
 - ・ 顧客からの問い合わせが集中する時間帯に、メンバーの稼働が少なく、顧客対応でトラブルが発生した。
- これらの問題を解決するためには、フレックスタイム制を導入してそのままにするのではなく、適用対象者の範囲や、要件を適宜見直しながら、自社にとってより適切で、使いやすい制度にしていくことが必要といえます。

クマ先生の労務相談

第15回 『解雇の場合、未消化の年次有給休暇を会社は
買い上げなければならないのでしょうか？』

人事担当

先日、勤務状況のよくない従業員を解雇予告除外認定を得て、即時解雇としました。その際に、本人から未消化の年次有給休暇の買い上げを要求されましたが、これに応じる義務はございますでしょうか？

行政通達によれば、年次有給休暇の権利は、解雇、退職の理由の如何を問わず、雇用関係の存続期間中に労働者が時季指定をしなければ具体的な効果を生じないこととしています。従いまして、即時解雇が有効になされて雇用関係が終了した後になって、その権利が存在することを前提にその権利が事実上行使できなかったことに対し、買い上げを求めているものである場合、雇用契約において特別な定め、ないしは合意がない限り、買い上げに応じる義務はございません。



クマ先生



人事担当

承知いたしました。予告解雇の場合は、どのようにしたらよろしいでしょうか？

予告期間中の年次有給休暇の利用については当然に可能となります。これを前提としまして、当該従業員の解雇予定日をこえて時季変更は行えないものと解されておりまして、ご注意ください。



クマ先生



人事担当

ありがとうございます！

Hot topic

協会けんぽの各種申請書（届出書）の様式が変わります

令和5年1月に申請書・届出書の様式が変更されます。既に協会けんぽホームページから新様式をダウンロードできるようになっておりますが、傷病手当金支給申請書をはじめ、給付関係・任意継続関係・再交付関係について幅広く変更対象となりました。主な変更点として、①マス目化された記入欄が増えました、また、②記述式から選択式に変更された記入欄が増えました。

気になった変更点として、傷病手当金や出産手当金の振込先口座に代理人の口座記入欄がなくなり、被保険者名義の口座記入欄のみに変わりました。不正受給防止の観点などから、受取代理人欄を廃止したとのこと。被保険者が口座を持っていない、口座が凍結されているなどのやむを得ない場合に限り、協会けんぽに連絡をし、別途用紙を使用して申請することになるようです。

また、1月以降でもこれまでの様式を使用することはできますが、事務処理に時間がかかることがあるようですので、1月以降の申請は新様式をご利用ください。

編集後記

今月はフレックスタイム制をご紹介します。「働き方改革」においては、現状の労働時間や労務管理上の問題点を把握し、自社の従業員にとって望ましいスタイルを検討していくことが必要となります。フレックスタイム制は柔軟な働き方を実現するうえで、手段となり得る制度です。制度の導入を検討されている場合、また運用にあたってのお困りごと、ご相談やご質問があればお気軽にMRパートナーズへお問い合わせください。

発行：社会保険労務士法人
MRパートナーズ むさしの労務
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31
NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見ることが
できます
<http://www.rousei.com>