

労務 ROAD

■新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があります。こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定されました。

母性健康管理措置とは
男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。
新型コロナウイルス感染症に関する措置について
妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。 ▶指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）
本措置の対象期間
令和2年5月7日～令和3年1月31日

【厚生労働省 より】

■行き過ぎた減給制裁にご注意ください！

大分県で製造業を営む(有)津留機工の代表取締役は平成30年6月11日、労働者1人の5月分の賃金を10万円を控除しました。理由は同社の安全対策ルールを守らなかったことに対する制裁ということです。これに対し、大分労働基準監督署は法が定める限度を超える減給制裁をしたとして、同社と同社の代表取締役を労働基準法第91条（制裁規定の制限）違反の疑いで大分地検に書類送検しました。

労働基準法 第91条
就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

〈ポイント〉

- ・同社は労働者数10人未満の事業場で、就業規則の策定・届出義務はなく、策定もしていなかった。
- ・就業規則や内規による明文の規定はなかったが、同社にはルール違反に対して減給制裁を課す慣行があり、その点を重視した。
減給額はその都度代表取締役が決めていたようだ（大分労基署）

★減給だけでなく、従業員への制裁は就業規則に定めがある場合であっても慎重に行う必要があります。実施前に必ずご相談ください。

【労働新聞 より】

VOL.697

(2005—4)



(旧 河本社労士事務所)

〒541-0056

大阪府中央区久太郎町

1-9-26 船場 IS ビル 5F

TEL:06-6264-6264

FAX:06-6264-6265

H P: <https://k-s-j.net/>

編集担当：矢尾・君野・茅原

新型コロナウイルス関連の 助成金の最新情報について

社会保険労務士法人アイデア

ホームページにて、

随時掲載しておりますので

こちらもご確認ください！

新型コロナウイルス感染症の対策のため弊所では先月よりテレワークを実施し、原則お客様への訪問はせず、電話・メール・マイコモン等で対応させて頂いております。

<期間>

令和2年4月8日（水）より

令和2年5月31日（日）まで

関係者の皆様には大変ご迷惑とご不便をお掛けしますが、ご理解ご協力のほど宜しくお願いいたします。

5月 労務スケジュール

- ・労働保険年度更新準備
(申告：6/1～7/10)
- ・STOP!熱中症 クール
ワークキャンペーン
- ・休業要請支援金支給申請
(5/31 まで)