

県央社労士事務所便り

新型コロナウイルス感染者の療養期間が短縮されました

厚生労働省は、9月7日付の自治体への事務連絡「新型コロナウイルス感染症の患者に対する療養期間等の見直しについて」において、新型コロナウイルス感染者の療養期間を、現在の原則10日間から7日間に短縮することを発表し、同日から適用となりました。この事務連絡の内容は以下のとおりです。

◆症状がある場合は7日間に

新型コロナウイルス感染症の陽性者で有症状の場合は、発症日から7日間経過し、かつ、症状軽快後24時間経過した場合には8日目から解除が可能となりました。

ただし、10日間が経過するまでは、感染リスクが残ることから、検温など自身による健康状態の確認や、高齢者等ハイリスク者との接触、ハイリスク施設への不要不急の訪問、感染リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクの着用等、自主的な感染予防の徹底をお願いするとしています。

また、現に入院している者（高齢者施設に入所している者を含む）は、発症日から10日間経過し、かつ、症状軽快後72時間経過した場合に、11日目から解除が可能となります（従来から変更なし）。

◆無症状の場合は5日間に

無症状の場合は、従来どおり、検体採取日から7日間を経過した場合には8日目に療養解除が可能となります。加えて、5日目の検査キットによる検査で陰性を確認した場合には、6日目から解除が可能となりました。

ただし、7日間が経過するまでは、感染リスクが残ることから、検温など自身による健康状態の確認や、高齢者等ハイリスク者との接触、ハイリスク施設への不要不急の訪問、感染リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクの着用等、自主的な感染予防の徹底をお願いするとしています。



◆外出自粛制限も緩和

療養期間中の外出自粛については、有症状の場合で症状軽快から24時間後、または無症状の場合は外出時や人と接する際は短時間とし、移動時は公共交通機関を使わないこと、外出時や人と接する際に必ずマスクを着用するなど自主的な感染予防行動を徹底することを前提に食料品等の買い出しなど必要最小限の外出を行うことが可能となりました。

療養期間の解除が短縮されても、引き続き基本的な感染予防対策を徹底する必要があります。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の患者に対する療養期間等の見直しについて」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000987473.pdf>

夫婦別姓に対する意識と職場の制度 ～連合の調査より

日本労働組合総連合会（連合）は、「夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022」の結果を発表しました。調査は、「選択的夫婦別氏制度」（以下、選択的夫婦別姓）に対する意識や職場の制度の実態を把握するために実施したもので、2022年7月15日～7月16日の2日間、20歳～59歳の働く男女を対象にインターネットリサーチを行い、1,000名の有効サンプルを集

計しました。

◆「同姓でも別姓でも構わない」が 64.0%、「同姓であるべきだ」は 18.3%

全回答者（1,000名）に、夫婦の姓のあり方についてどう思うか聞いたところ、「同姓でも別姓でも構わない」が 64.0%（「自分は夫婦同姓がよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」31.7%、「自分は夫婦別姓が選べるとよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」32.3%の合計）、一方で「同姓であるべきだ」が 18.3%と、45.7ポイントもの差が出ました。

◆「職場では旧姓の通称使用が認められている」は 42.3%

職場では、旧姓（結婚前の名字）の通称使用が認められているか聞いたところ、「認められている」は 42.3%、「認められていない」は 11.9%となりました。業種別に見ると、旧姓使用が認められていると回答した人の割合は、「情報通信業」（72.7%）や「金融業、保険業」（52.5%）、「教育、学習支援」（58.9%）、「公務」（62.7%）では半数を超えたのに対し、「建設業」（33.3%）や「卸売業、小売業」（32.7%）、「運輸業、郵便業」（25.8%）はやや低い傾向が見られます。

◆「配偶者に関する手当がある」は 60.6%、「子どもに関する手当がある」は 60.3%

職場の制度についての質問で、生活関連手当の有無を聞いたところ、「配偶者に関する手当」では「あり・雇用形態の区別なく、同じ金額で支給される」が 20.6%、「あり・雇用形態により金額が異なる」が 9.6%、「あり・正規雇用によるみ支給され、非正規雇用には支給されない」が 10.7%、「あり・雇用形態による違いはわからない」が 19.7%で、合計した「手当がある（計）」は 60.6%、「手当がない」は 39.4%となりました。また、「子どもに関する手当」では「手当がある（計）」は 60.3%、「手当がない」は 39.7%でした。

【日本労働組合総連合会「夫婦別姓と職場の制度に関する調査 2022」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220825.pdf?4776>

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業

◆令和4年度の地域別最低賃金が改定に

令和4年10月より最低賃金が改定されます（地域により、発効日は異なる）。47都道府県で30円～33円の引上げ（全国加重平均額31円の引上げ）となります。

ます。改定後の全国加重平均額は961円（昨年度は930円）で、最高額は1,072円、最低額は853円となります。

厚生労働省と経済産業省は連携して、最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業に対する支援を実施していますので、以下でご紹介します。

◆専門家派遣・相談等支援事業（ワン・ストップ&無料の相談・支援体制を整備）

各都道府県にある働き方改革推進支援センターに配置している専門家が、無料で事業主からの労務管理上の悩みを聞き、アドバイスを行っています。

◆業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成します。

◆働き方改革推進支援助成金（業種別団体の賃金底上げのための取組みを支援）

中小企業事業主の団体やその連合団体である事業主団体等が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組みを実施した場合に、その事業主団体等に対して助成します。

◆その他の支援

その他、日本政策金融公庫では、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資しています（企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金））。

【厚生労働省「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/index.html

～当事務所よりひと言～

前述にも掲載しましたが、10月1日より新潟県の最低賃金に変更となり、現在の859円から31円プラスの890円となります。従業員の賃金を時給換算し890円に満たない場合は変更をお願い致します。