

企業の監督機関として、また労働者の相談機関として、管轄する事業所への指導や労災の手続きなどを行っている加古川労働基準監督署。4月に着任された田代署長に、コロナ禍で起きている問題や注意点等についてお話を伺いました。

法に則った雇用管理を

労働災害が増加しています

ここ数年、労働災害の件数が増加傾向にあります。転落などの大きな事故は少ないのですが、最近は転倒事故が多く発生原因の4分の1を占めており、濡れた床やカーペットのめくれ、足元を這う配線でのつまずきなど、未然に防げる原因がほとんどで、業種を問わず起きています。転倒というと軽い怪我程度のイメージかもしれませんが、骨折や靭帯損傷などで長期療養を余儀なくされることも少なくありません。

休業指示には「休業手当」を

防止策は日頃から原因となり得るものに注意を払い取り除くことですがリスクゼロは難しく、その度合いを減らすよう着目して事前に対策を講じるのが大切です。通路に物を置かない、水気を扱うならこまめに床をモップがけする、また、慌てるのが転倒につながることもありますので、時間に余裕をもったスケジュールを組む、など比較的対策を取りやすいと思います。事故による社員の休業は事業所にとっても大きな痛手となりますので、事業所として防止策を考えるようにしましょう。

営業縮小のためだけでも、また一緒に頑張ろう」という思いは持つておられるのではないのでしょうか。大切な従業員を失わないためにも、雇用調整助成金をはじめとする各種支援制度を活用し、法に則った雇用維持の方法をとるようしてください。

また、濃厚接触などによる休業についても、会社の指示として休業する場合は有給休暇の使用を強制することはできませんので手当が必要です。どういう状態になると会社指示での休業となるのか、などの基準を明確に示し、従業員が安心して休める制度づくりに努めてください。

不明な点は問い合わせ

経済にとって大変な局面にある今だからこそ『雇用』『働き方』と『企業経営』の結びつきについて改めて見つめ直し、条件に合う助成制度を利用しながら、この苦境を従業員とともに打破できるよう、私たちもフォローしていきたいと考えています。「このやり方は問題とならないか？」など疑問に思った時は、どうぞお気軽にお問い合わせください。



加古川労働基準監督署
署長 田代 圭子 さん

最近「営業縮小など会社都合の休業でも休業手当が無い」「個人で申請する手続き書類について会社が協力をしてくれない」等の手当に関する相談が多くなりました。コロナの影響で企業自体も大変な状況に置かれているのは理解していますが、従業員あつての企業です。従業員のためにできるだけの措置をお願いしたいと思っています。また、事業主も休業措置などできるものならしたくなかったはずで「今は