



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <https://aisr.or.jp>

新型コロナに係る傷病手当金の支給に関するQ&Aが改訂されています

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」が改訂され、新たに7つのQが追加されました。例えば、次のようなものです。

○被保険者が、業務災害以外の事由で罹患した新型コロナウイルス感染症の罹患後症状(いわゆる後遺症)の療養のため、労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

○被保険者の検査は実施していないが、同居家族が濃厚接触者となり有症状になった場合等において、医師の判断により当該被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染していると診断されたため、当該被保険者が労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

ほかにも、

○傷病手当金の支給申請にあたり、保健所等が発行する「宿泊・自宅療養証明書」の添付は必要か

○傷病手当金の支給申請関係書類として「宿泊・自宅療養証明書」が提出された場合に、これを医師の意見書として取り扱ってよいか

○被保険者が、新型コロナウイルスの治癒後にも、事業主から感染拡大防止を目的として自宅待機を命じられたため労務に服することができない場合、当

該期間について、傷病手当金は支給されるのか

○事業主から自宅待機を命じられていた期間中に新型コロナウイルス感染症に感染した場合、傷病手当金の待機期間の始期はいつか

○海外で新型コロナウイルス感染症に感染し、医師の意見書を添付できない場合は、何をもちて労務不能な期間を判断すればよいか

といった事項について回答が示されています。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」の改訂について】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/do/c/tsuchi/T220705S0010.pdf>

Z世代の新入社員の意識

～リクルートマネジメントソリューションズ調査より

毎年、新入社員の受け入れ時には、人事担当者や管理職から世代間の違いに悩む相談が増えます。株式会社リクルートマネジメントソリューションズは、新入社員導入研修受講者525名(調査1)、新入社員向けeラーニングサービス受講者1,672名(調査2)に対し、「新入社員意識調査2022」を実施し、その調査結果を公表しました。調査は2010年より毎年実施し、その結果を踏まえて「新入社員の特徵」の分析と「新入社員を生

かす」という視点で考察を行っています。
◆「働くうえで大切にしたいこと」は、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」

「働いていくうえで大切にしたいこと」については、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」がトップ（49.0%）で、10年前と比較し11.5ポイントUPしています。

「周囲（職場・顧客）との良好な関係を築くこと」が過去最高（45.0%）で昨対比5.0ポイントUP、10年前と比較し6.2ポイントUPしています。

一方、「何があってもあきらめずにやり続けること」「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」「会社の文化・風土を尊重すること」などは過去最低となっています。

◆仕事・職場生活をするうえでの不安は、「仕事についていけるか」がトップ

仕事・職場生活をするうえでの不安については、調査開始以来「仕事についていけるか」がトップ（63.8%）で、10年前との比較では0.7ポイントUPしています。

◆10年の経年比較から見えてきたZ世代の新入社員の特徴

「仕事をするうえで得意なスタンス」は「相手基準」と「協働」の選択率が高く、「不安・苦手意識があるけど大事、意識して取り組みたいスタンス」は「自発」と「試行」の選択率が高いことがあげられます。

「上司に期待すること」としては、「相手の意見や考え方に耳を傾けること」「職場の人間関係に気を配ること」が過去最高となりました。

【株式会社リクルートマネジメントソリューションズ「新入社員意識調査2022」の結果】



情報公開を要請 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定

副業・兼業については、これまで厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定）」（以下「ガイドライン」）において、労働者が安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、労働時間管理や健康管理等の在り方について示されていました。

このたび厚生労働省は、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、ガイドラインを改定しました。今回の改定の目玉は、企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨していくことです。

今回の改定では、「企業の対応」の項に、次の文言が追加されています。

（1）基本的な考え方

（中略）加えて、企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。（中略）

（4）副業・兼業に関する情報の公表について

企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

この公表は義務ではありませんが、企業の公表が進めば、働く人は勤め先を選ぶときに、副業のしやすさを判断材料にできるようになります。副業については大企業ほど慎重な傾向がありますが、情報を開示してもらうことで働き方の多様化につながると期待されています。

【厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和4年7月改定）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>