

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

## 【目次】

Q1. コロナ禍におけるコミュニケーション、課題は？

Q2. トライアル雇用助成金に「新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース」が創設されたと聞きましたが、そもそもトライアル雇用とは何ですか？

Q3. 労災事故に遭い休業補償給付を受給している社員が、休業中に別の病気(業務外)になり、労務不能の状態になりました。この場合、健康保険から傷病手当金は支給されますか？

Q4. 不妊治療両立支援助成金とはどのような助成金ですか？

Q5. ハラスメントに関する法整備が進んでいますが、職場ではどのような対策が求められていますか？

■社会保険労務士山口事務所：<<http://www.ys-office.co.jp/>>

---

-----  
Q1. コロナ禍におけるコミュニケーション、課題は？  
-----

A. テレワーク実施者の 4 割弱が孤立感を感じています。

公益財団法人連合総合生活開発研究所(連合総研)が、第 41 回「勤労者短観(勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査)」の調査結果を公表しました。

今回の調査結果によると、週に 1 日以上テレワークを実施した人の 36.4%が生活の中で孤立感を感じていて、その 44.9%と半数近くの人が孤立感の要因は仕事にあると回答しています。また週に 1 日以上テレワークを実施している人の 28.3%が「職場の人と実際に会う機会を増やす」ことが孤立感の解消に必要と回答しています。

新型コロナ感染拡大を防ぐためにテレワークの導入が推奨されていますが、今回の調査結果からは「実際に会う・話す」というコミュニケーションの重要性も見えてきます。テレワークの導入と並行して、孤独・孤立感を感じている社員をどのようにケアしていくかという点も重要になります。

<https://www.rengo-soken.or.jp/work/bf337c5fe10b4f0a20db31fd31143dadf6b83be5.pdf>

(望月)

---

Q2. トライアル雇用助成金に「新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース」が創設されたと聞きましたが、そもそもトライアル雇用とは何ですか？

---

A. 「トライアル雇用」は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則3か月間の試行雇用をすることにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとすることを目的とした制度です。

トライアル雇用助成金は、事前にトライアル雇用求人をハローワーク等に提出し、その紹介により、対象者を原則3か月の試行雇用で雇い入れ、常用雇用契約及び一定の要件を満たした場合に、助成金を受けることができます。

通常は以下の求職者がトライアル雇用の対象となります。

- (1) 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- (2) 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている
- (3) 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている
- (4) 55歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている
- (5) 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する  
(生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者など)

上記に加えて、今回新たに、以下の方が加えられることになりました。

- (6) 令和2年1月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた方で、離職期間が3か月を超え、かつ就労経験のない職業に就くことを希望する求職者  
(シフトの減少により実質的に離職と同様の状態にある方も含む)

助成額は対象者1人当たり、月額最大4万円(最長3か月間)、※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は、いずれも1人当たり月額5万円(最長3か月間)となります。その他、申請要件、時期、方法等は以下の URL をご参照ください。

トライアル雇用助成金

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000497220.pdf>

新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/newpage\\_16286.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/newpage_16286.html)

(杉田)

---

Q3. 労災事故に遭い休業補償給付を受給している社員が、休業中に別の病気(業務外)になり、労務不能の状態になりました。この場合、健康保険から傷病手当金は支給されますか？

---

A. 休業補償給付を受給している間は、別の原因による病気や怪我であっても傷病手当金は支給されません。

休業補償給付と傷病手当金の給付の目的は、ともに「労務に服せない期間に生活の保障を行うこと」ですので、同一人に対して2重の給付は行われません。また、労災保険の給付は健康保険の給付に優先して行われるため、この場合は休業補償給付が優先されます。

ただし、休業補償給付の日額が傷病手当金の日額より低いときは、その差額が傷病手当金として支給されます。

労働者災害補償保険法による休業補償費と健康保険法による傷病手当金との併給について

[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=00ta2864&dataType=1&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00ta2864&dataType=1&pageNo=1)

(巻下)

---

Q4. 不妊治療両立支援助成金とはどのような助成金ですか？

---

A. 2021年4月1日に両立支援等助成金に新たに創設された助成金で、不妊治療を行う労働者に対する取組等を行った事業主が対象となります。

両立支援助成金は、職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を支援する制度です。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000754580.pdf>

不妊治療両立支援助成金は、不妊治療のために短時間勤務やテレワークなどの制度を利用しやすい環境整備に取り組み、実際に不妊治療を行う労働者に休暇利用制度を利用させた中小企業事業主が対象となります。

具体的な要件や支給額、申請方法は下記をご参考ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14408.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000764627.pdf>

(濱)

---

Q5. ハラスメントに関する法整備が進んでいますが、職場ではどのような対策が求められていますか？

---

A. まずは「会社の方針の明確化と周知」、「相談窓口の設置と周知」が対策の基本といえます。

厚生労働省から、令和2年10月に行われた「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました。

その結果の主なものは、

- ・過去3年でハラスメントを一度以上経験した人は、パワハラ:31.4%、セクハラ:10.2%であり、ハラスメントを受けた後の行動は「何もしなかった」割合が最も高い。
- ・ハラスメントの予防や解決への取り組みを行っている職場ほど、社内の同僚や上司に相談した等の割合が高く、「何もしなかった」の割合が低い。
- ・「上司部下のコミュニケーションが少ない」、「残業が多い」、「ハラスメント防止規定がない」、「失敗が許されない(許容度が低い)」職場は、パワハラ、セクハラを受けた人が多く、受けない人が少ない。
- ・ハラスメント対策に取り組んでいる職場では、ハラスメントを経験した人が少なく、職場のコミュニケーションが活性化するとされています。

これらのことから、

- ・ハラスメントを受けている人がいても、職場でハラスメント対策を講じていないと、表面化せず早期の問題解決に結びつかない
  - ・職場でハラスメント対策を行い、ストレスなく風通しが良いほどハラスメントが発生しにくく、発生しても相談対応に結びつきやすい
- ことが窺われ、「会社の方針の明確化と周知」、「相談窓口の設置と周知」、「職場のコミュニケーションの活性化」がハラスメントの予防となり、もしハラスメントが発生しても被害者が相談しやすくなる効果があるようです。

会社の8割は「会社の方針の明確化と周知・啓発」、「相談窓口の設置と周知」を行っているという結果が出ています。

まだ対策をされていない場合は、検討してみてもはいかがでしょうか。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_18384.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html)

(佐藤)

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで  
社会保険労務士山口事務所  
〒150-0002  
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階  
TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192  
Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>  
Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

---