

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 2 年 4 月号

【コロナ関連】厚労省が職場での感染拡大防止への取組を要請

新型コロナウイルスの感染拡大が続いている状況を勘案し、3月23日に厚生労働省が【職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取組について】というタイトルで事業主へ要請を発表しました。3月25日付では東京都において1日に41人の感染確認、また3月最後の週末には関東で外出自粛要請が発表され、3月27日には初めて国内での1日の感染者数が100人を超えました。このように感染拡大のペースが上がっていることを受けて、厚生労働省が要請している職場の感染拡大防止の取組内容は次の通りです。

- (i) 労働者が発熱などの症状が見られる場合に、休みやすい環境の整備
- (ii) テレワークや時差通勤の活用推進
- (iii) お子様の学校が学級閉鎖になった際に、保護者である労働者が休みやすいように配慮する
- (iv) 感染拡大防止の観点から、イベント開催の必要性を改めて検討
- (v) クラスター（集団）感染発生リスクの高い状況の回避のための取組に準じて、従業員の集団感染の予防にも十分留意してください。※参照
- (vi) 海外出張で帰国した場合には、2週間は職員の健康状態を確認し、体調に変化があった場合には、受診の目安を参考に適切な対応を取るよう職員への周知徹底をしてください

※【多くの人が参加する場での感染対策のあり方の例】

- 換気の悪い密閉空間にしないよう、換気設備の適切な運転・点検を実施する。定期的に換気を実施する。
- 人を密集させない環境を整備。会場に入る定員をいつもより少なく定め、入退場に時間差を設けるなど動線を工夫する。
- 大きな発声をさせない環境づくり（声援などは控える）
- 共有物の適正な管理又は消毒の徹底等

【コロナ関連】36協定の限度時間超えの取り扱い

厚生労働省は新型コロナウイルスによる影響を配慮し、3月17日に通達を発表しました。残業が少しでも発生する事業所につきましては36協定によって残業することが出来る限度時間を監督署へ提出しなければなりません。労働基準法上では1ヶ月45時間・1年360時間（1年変形労働時間制の事業所については1ヶ月42時間・1年320時間）が上限となっています。もし労使が合意する場合には、「特別条項」として臨時的な特別の事情を列挙して36協定に定めることで上記の限度時間を超えて労働させても法違反とならない（免罰的効果）こととなっています。しかし、最近の新型コロナウイルス感染拡大を受け、通達において次のように解釈することを明示しました。

今般のコロナウイルス感染症の状況については、36協定の締結当時には想定し得ないものであると考えられるため、例えば、36協定の「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」に、繁忙の理由がコロナウイルス感染症とするものであることが、明記されていなくとも、一般的には、特別条項の理由として認められるものです。

なお、**現在、特別条項を締結していない事業場においても、法定の手続を踏まえて労使の合意を行うことにより、特別条項付きの36協定を締結することが可能**です。

したがって、現在特別条項付きの36協定を提出している事業所については新たに新型コロナ対策を協定書に追加する必要はありません。また、特別条項無しの協定書を提出している事業所で新型コロナの影響で36協定の上限時間を超える見込みがある顧問先様につきましては特別条項付の36協定を再提出されることをお勧めします。

— 注目の助成金（2件）

（1）新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金

概要

令和2年2月27日から3月31日までの間に

- ① 新型コロナウイルス対策として臨時休業等をした小学校等に通う子供
- ② 新型コロナウイルスに感染したおそれがある、小学校等に通う子供

の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主に対する助成金を支給する制度が出来ました。

対象となる子供、保護者の詳細

【臨時休業等とは】

新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所等から利用を控えるよう依頼があった場合。そのため、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外となります（※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して特別に欠席を認める場合は対象となります。）

【対象となる保護者】

- ① 親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母等）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ② 上記のほか、各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

就業規則の整備について

休暇制度が規定されていることが望ましいですが、今回の助成金では整備されていなくとも要件に該当する休暇を付与した場合には支給対象となります。

助成金額

- 有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額 $\times 10 / 10$ （上限：日額 8,330 円まで）

申請期間

○ 令和2年3月18日 ～ 6月30日

（2）雇用調整助成金の支給要件がさらに緩和されました。

概要

雇用調整助成金とは本来、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業・教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に休業手当・賃金等の一部を助成するものです。3月10日に特例が設けられており、新型コロナウイルスの影響を受ける全業種の事業主を対象とする旨の要件緩和が発表されましたが、さらに要件が緩和されることとなりました。

生産指標要件

⇒ 1ヶ月に5%以上低下すれば助成対象となります。

助成率

休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成率は 4/5(中小)、2/3(大企業)（解雇等を行わない場合は 9/10（中小）、3/4（大企業））

緊急対応期間

○ 令和2年4月1日 ～ 6月30日

お問い合わせは当法人まで！