

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 8 月号**

## 【新型コロナ】 感染経路不明で労災認定へ

新型コロナウイルス感染症の労災認定について、厚生労働省は4月より医療・介護従事者は業務外での感染が明らかな場合を除いて原則労災給付の対象となるの方針を示していましたが、7月10日の発表により、**感染経路が特定されていない小売店の販売員について「接客中に感染」したとして労災認定したことを明らかにしました。**感染経路が明らかになっていない労働者で、上記の医療・介護従事者を除いては全国で初の認定となっており非常に注目すべき認定事例です。厚生労働省 HP において、今回の事例と認定された理由について公表されていますので抜粋して掲載します。

今後は感染拡大状況によっては類似の事例が多発する可能性は大いに考え得るため、ぜひ御一読下さい。類似の事例が顧問先様の事業所内で発生した場合にはすぐに当法人まで御相談下さい。

### 事例 7 : 小売店販売員

小売店販売員のGさんは、店頭での接客業務等に就いていたが、発熱、咳等の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。労働基準監督署において調査したところ、Gさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間の業務内容については、日々数十人と接客し商品説明等を行っていたことが認められ、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事していたものと認められた。一方、発症前14日間の私生活での外出は、日用品の買い物や散歩などで、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。医学専門家からは、接客中の飛沫感染や接触感染が考えられるなど、当該販売員の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。以上の経過から、Gさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、顧客との近接や接触が多い労働環境下での業務と認められ、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと判断されることから、支給決定された。

## 【最低賃金】 現行水準維持の方向へ

ここ数年毎年10月に25円前後の急激な上昇幅で上がり続けていた最低賃金について、7月21日に開催された第57回中央最低賃金審議会において、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられました。通常最低賃金の決定にあたっては、今後今回出された答申を参考として地方最低賃金審議会が行う答申をもとに労働局が決定します。しかしこの中央最低賃金審議会において、今回は現行水準を維持することが適当であるとの見解が出されたため、今年の最低賃金の上昇幅は大きくならない可能性が非常に高くなりました。

新型コロナウイルスの感染拡大により事業にダメージを受けている事業主様におかれましては大変重要な審議内容であり、今回は使用者側へ大きな配慮がなされた見解となりました。

### 【令和2年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解】

令和2年度地域別最低賃金額については、新型コロナウイルス感染症拡大による現下の経済・雇用・労働者の生活への影響、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況、今後の感染症の動向の不透明さ、**こうした中でも雇用の維持が最優先であること等を踏まえ、引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当との結論**を下すに至った。

## 【助成金】働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、2019年4月から、制度の導入が努力義務化されました。

### ○支給対象となる中小事業主

- ①労働者災害補償保険の適用事業主であること
- ②次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること
  - ア 勤務間インターバルを導入していない事業場
  - イ 既に休息时间数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
  - ウ 既に休息时间数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場
- ③全ての対象事業場において、交付申請時点及び支給申請時点で、**36協定が締結・届出**されていること。
- ④全ての対象事業場において、交付申請時点で、**年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備**していること。

### ○支給対象となる取組（いずれか1つ以上実施してください。）

- ①労務管理担当者に対する研修
- ②労働者に対する研修、周知・啓発
- ③外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
- ④就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤人材確保に向けた取組
- ⑥労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ⑦労務管理用機器の導入・更新
- ⑧デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
- ⑨テレワーク用通信機器の導入・更新
- ⑩労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など）※原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

### ○成果目標の達成

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、休息时间数が「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の勤務間インターバルを導入すること。（新規導入、適用範囲の拡大、時間延長）

### ○支給額

**対象経費の合計額に補助率3/4（常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で6から10を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5）**を乗じた額を助成します。

| 休息时间数           | 「新規導入」に該当する取組がある場合の上限額 | 「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合の上限額 |
|-----------------|------------------------|--|
| 9時間以上<br>11時間未満 | 80万円                   | 40万円   |
| 11時間以上          | 100万円                  | 50万円   |

賃金額の引上げを成果目標に加えた場合の加算額は、指定した労働者の賃金引上げ数の合計に応じて、次の表のとおり、上記上限額に加算する。なお、引き上げ人数は30人を上限とする。

| 引き上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人               |
|----------|------|------|-------|-----------------------|
| 3%以上引き上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円  | 1人当たり5万円<br>(上限150万円) |
| 5%以上引き上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円  | 1人当たり8万円<br>(上限240万円) |

**お問い合わせは当法人まで！**