

緊急！ コロナ対策特集 第2弾

No.202005

社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター



仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

緊急事態宣言 全国へ

新型コロナウイルスの感染の拡大で7都道府県に発出された緊急事態宣言は、4月16日には全国へ対象を拡大されました。収束時期が見えない中、生産や消費が落ち、雇用や資金についての対策も次々と情報が更新、改定されています。当事務所にも感染者等の対応や助成金の問い合わせが多く寄せられていますが、前月号に続きコロナウイルスに関する労務管理上の注意点や助成金の動向をお知らせいたします。

労務管理上の注意点

(厚労省Q&Aより)

<三六協定や変形労働時間の問題>

問1 イベントの中止や学校の休業、事業活動の閉鎖や縮小などの影響を受けて、労働時間が減少してしまうことや、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないとならない事態が考えられます。その人達について、労働基準法の労働時間の上限を超えないようにするため、変形労働時間制を導入したり、変更したりするにはどうしたらよいでしょうか。



答え 1年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるため、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。しかしながら、今回の新型コロナウイルス感染症への対策による影響にかんがみれば、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、特例的に労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。ただし、この場合であっても、解約までの期間を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意が必要です

<労働災害>

問2 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。

答え 業務又は通勤に起因して発症したものと認められる場合には、労災保険給付の対象となります。詳しくは、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

<健康診断>

問3 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施を延期するといった対応は可能でしょうか。

答え 事業者は労働安全衛生法の規定に基づき、労働者の雇入れの直前又は直後に健康診断を実施することや、1年以内ごとに1回定期に一般健康診断を行うことが義務付けられています。しかしながら、令和2年2月25日に決定された「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」に、閉鎖空間において近距離で多くの人と会話する等の一定の環境下であれば、咳やくしゃみ等がなくても感染を拡大するリスクがあることが示されていること等を踏まえ、これらの健康診断の実施時期を令和2年5月末までの間、延期することとして差し支えありません。

<事業所の対応準備>

問4 事業所として施設運営に携わる労働者が、PCR検査陽性となった場合に備えて、準備しておくことはありますか。

答え 新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者が発生した場合に備え、以下の項目を盛り込んだ対応ルールを作成し、労働者に周知してください。(具体例別紙参照)

- ・労働者が陽性等であると判明した場合の事業者や責任者への報告に関すること(報告先の部署・担当者、報告のあった情報を取り扱う担当者の範囲等)。
- ・職場の消毒等が必要になった場合の対応に関すること。
- ・労働者が陽性等になったことをもって解雇その他の不利益な取扱いや差別等を受けることはないこと。

- ・その他(保健所との連携や、必要に応じ、休業や賃金の取扱いなどに関すること等)。

解雇・雇止めについて

コロナウイルスの蔓延で打撃を受けた東京のタクシー会社では600人の大量解雇で労使紛争になっています。こうした事態での解雇や雇止めについて考えてみます。

まず非正規社員の派遣社員、パート社員については、



契約期間満了に伴う「雇止め」と契約期間途中に解雇する「期間中解雇」がありません。雇止めであっても更新回数が多い場合は「更新期待権」を得ていて合理性や社会通念上の相当性が不十分となり雇止めが無効となります。中途解雇はさらに厳しくその必要性が問われます。

一般のコロナウイルスによる解雇・雇止めは一般的に「整理解雇」として扱われ下記の4要件を満たすか否かが有効、無効の判断になります。

- ①解雇の必要性
- ②解雇の回避努力
- ③解雇者の人選判断
- ④労働組合等との十分な協議

これらを全て満たせば整理解雇として有効になることにはなりますが、①の必要性については容認される相当性があります。また②については雇用調整助成金などを活用する、希望退職者を募るなど回避義務を果たすことも必要となります。

一般の正規社員についても同様に将来の民事訴訟への対応も見据えて慎重に決断することが必要です。

最新！助成金情報

新型コロナウイルス感染症関係助成金が拡充されました！！

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＞

小学校休業等により、子どもの世話が必要になった労働者に、特別な有給（賃金全額支給）休暇を与えた場合に、一人1日8,330円を上限に助成される制度です。

☆拡充内容☆

- ・助成対象期間が6月30日までに延長されました（申請期間は9月30日迄）
- ・申請書類が簡素化されました。

☆ここがポイント☆

- ・雇用保険被保険者、被保険者以外を分けての申請が必要です。
- ・小学校等が元々休みの土日祝日、春休み等は対象外ですが、子どもが新型コロナウイルスに感染（疑いも含む）場合は、その限りではありません。
- ・事業所ではなく、法人ごとの申請です。

2・＜雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症特例）＞

感染症の影響により事業活動が縮小を余儀なくされた全業種の事業主が、従業員を一時的に休業させ、雇用の維持を図った場合に休業手当の一部が助成される制度です。

☆拡充内容☆

4月1日～6月30日は、**緊急対応期間**となりました。

- ・助成率引き上げ

中小企業 2/3 → 4/5 (9/10)

大企業 1/2 → 2/3 (3/4)

※（）内は、解雇などをしない場合。

・生産指標の緩和

売り上げなどの減少が10%→5%

・休業規模要件の緩和

休業等に該当する対象の労働者が所定労働日数の休業日数

中小企業 1/20以上 → 1/40以上

大企業 1/15以上 → 1/30以上

・短時間休業の要件緩和

事業所の部門（事務、営業、製造等）毎に短時間休業も対象に含まれます

・残業相殺制度の当面停止

・雇用保険被保険者でない方も助成対象に

・申請書類の簡素化

記載事項が約5割減や簡略化、添付書類の削減等

☆ここがポイント☆

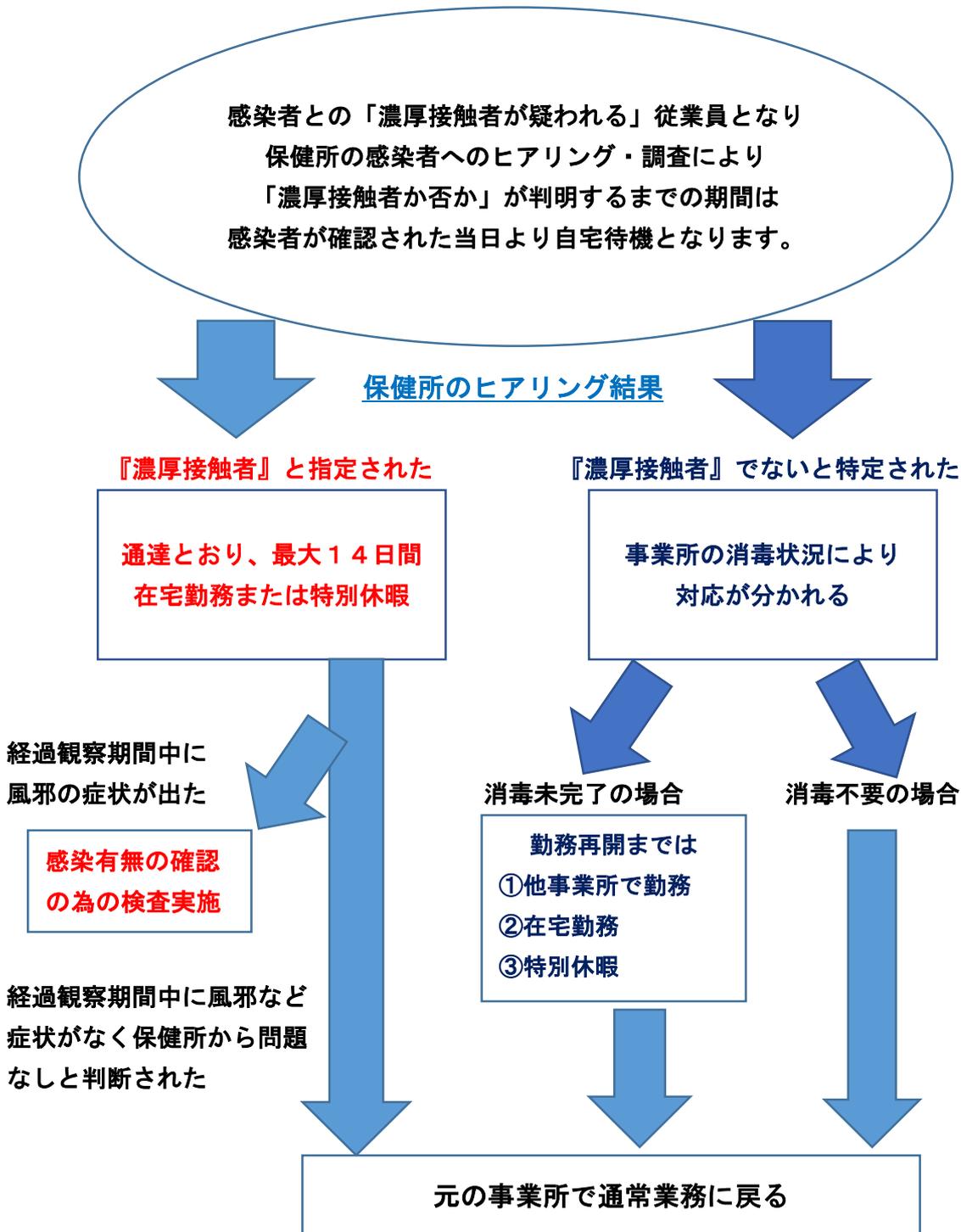
- ・従業員に支払った休業手当×助成率がそのまま助成されるわけではありません。雇用保険被保険者は平成30年度の労働保険料を元に。雇用保険被保険者以外は実際に支払った休業手当を元に助成額が算出されます。
- ・雇用保険被保険者、被保険者以外を分けての申請が必要です。

※以上、4月20日時点の最新情報ですが今後も更なる拡充や変更が行われる可能性もあります。

社会保険料猶予制度のお知らせ
新型コロナウイルスの影響で事業の休業などにより、社会保険料の納付が一時的に困難になり、猶予要件に該当する場合一定の期間納付の猶予が認められることとなります。詳細については当事務所までお問合せ下さい。

万が一、社内でコロナウイルス感染者が出た場合

同じ職場で勤務する従業員のコロナウイルス感染が発覚した場合
あなたは・・・



※濃厚接触者と疑われる従業員とは、以下の内、1つ以上に当てはまる者

- ①感染者と働く職場を同一とする従業員
- ②感染者が寮などに入居し、同寮に入居する全従業員
- ③感染者本人が「濃厚接触者の疑いがある」と申告した従業員

※事業所の消毒範囲は保健所の指導に従いますが、通常規模で1日～3日かかります。

※保健所に対して以下の情報を提供します。

- ①事業所のフロアマップ及び座席表
- ②感染者本人の過去14日分のスケジュール
(いつ、どこで、だれと等)