



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

**Q** 新型コロナウイルス感染症がこんなにまで私達の生活を脅かすことになるとは思ってもよかったです。行政においても様々な配慮がされていますが、総務として知っていた方がよいものはありますか？

**A** 新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大に伴い、各都道府県労働局長へ以下の「次官通知」がありました。

## ① 中小企業への配慮

労働施策基本方針では「中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく」とされている。

「その他の事情」には、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大の影響が中小企業等に与える影響も含まれるものである。

このため、中小企業等に対する相談・支援に当たっては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大を十分に配慮し、きめ細かな対応を図ること。中小企業等の置かれた状況に応じ、時差出勤やテレワークについて周知を行うこと。

## ② 労働基準法第33条の解釈の明文化

労働基準法第33条第1項では、災害による臨時の必要がある場合においては、労働基準監督署長の許可を受けて、又は事後の届出により、法定の労働時間を延長し、必要な限度において労働させることができるとされている。

新型コロナウイルス感染症に感染した患者を治療する場合、手厚い看護が必要となる高齢者等の入居する施設において新型コロナウイルス感染症対策を行う場合及び新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、医療機器等を緊急に増産又は製造する場合等が対象となる。

人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合も対象となる。しかし、やむを得ず時間外・

休日労働が月80時間超の場合は、医師による面接指導を実施し、適切な措置を講ずる必要がある。

## ③ 1年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

1年単位の変形労働時間制を採用していても、新型コロナウイルス感染症に関連して、労働時間が短くなる場合があり予定通りに実施することが困難な場合も想定される。

当初の予定通りに実施する事が困難な場合は、特例的に1年単位の変形労働時間制の労使協定を労使で合意解約し、改めて協定しなおすことを可能とする。

## ④ 36協定の特別条項の考え方の明確化

労働基準法36条第1項に規定する協定(36協定)では、臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合(特別条項)には、限度時間を超えることができることとされている。

今回の新型コロナウイルス感染症の状況は、36協定締結時には想定し得ないものであるため、特別条項の「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」に繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症と明記していなくても特別条項の理由として認められる。

特別条項を結んでいない事業場においては、改めて労使の合意を行い特別条項付きの36協定を結び所轄労働基準監督署に届け出ることが可能である。

新型コロナウイルスで昨日は何人亡くなったと毎日戦争を思わせるような暗い状況が続いており、皆さまの会社におかれましては、命を守ることが優先されていることと思います。

現在、今年4月から中小企業において労働時間の上限規制が施行されたことを忘れるような状況になっています。人と人が会うことでウイルスが移るといふことで、休業又はテレワークが推進されています。早期の終息を願ってやみません。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980