

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2020年6月号

- 最新・行政の動き
- 調査
- ニュース
- 助成金情報
- 監督指導動向

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、令和2年度の地方労働行政運営方針を明らかにしました。新型コロナウイルス対策のほか、長時間労働の是正、テレワークの普及促進等が重点政策となっています。

コロナ関連では、都道府県労働局に設置した特別相談窓口で、労使双方からの相談（休業・助成金等）に迅速に対処します。

長時間労働の是正に向けては、すべての労基署に編成した「労働時間相談・支援班」が説明会や個別訪問を実施し、生産性向上を伴うムリのない労働時間削減をサポートします。

テレワークの導入は時間の効率活用につながるうえ、コロナ対策としても有効なため、中小企業を支援する働き方改革推進支援助成金の利用促進にも取り組むとしています。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE
足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32
電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245
太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6
電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

◆ ニュース

休息時間は導入後に調整 勤務間インターバルで手引き

勤務間インターバル制度の導入は基本的に努力義務（労働時間等設定改善法）ですが、36協定の健康・福祉確保措置等として実施するという選択肢もあり、過労死防止大綱では導入率10%以上を目指しています。

厚生労働省は、制度の普及拡大を目指し、運用・導入マニュアルを作成しました。本格導入の前に試行的運用を行い、必要に応じ修正を検討するのがポイントと述べています。

望ましい水準として「11時間」、最低限として「9時間」など確保すべき時間を複数設定する方法も推奨しています。導入時は、9時間とし、その後の運用状況に応じて順次拡大するという対応も有効です。

重大なクレーム処理、予算・決算・資金調達の業務等の場合には適用除外とする規定を整備しておく（除外回数の制限もルール化）などの実務的アドバイスも参考になります。

新型コロナで手当を支給 出勤・業務負荷の増加に対応

新型コロナウイルスに対する緊急事態宣言が発せられましたが、休業や在宅勤務が難しい業種や職種も存在します。やむを得ない出勤等に対し、手当等を上乘せし、従業員のモチベーション維持を図る企業も増えています。

大手小売業の(株)ライフでは、全従業員4万人に対し、3億円の原資を拠出して「緊急特別感謝金」を支給しました。正社員、契約社員のほか、パート・アルバイトも対象で、出勤日数や時間による差は設けません。

ソフトウェアの品質保証等を行う(株)SHIFTでは、取引先オフィスへ常駐する従業員や、社内のテストセンターで業務を行う従業員等を対象に、「危険手当（1日当たり最大4000円）」を支給します。

保育・人材・介護事業を展開するライク(株)では、本社・支社オフィス勤務の社員に1勤務当たり3000円の特別手当を新設しました。

◆ 監督指導動向

「派遣切り」でQ&A 新型コロナのトラブルに対応 厚労省

新型コロナに対する緊急事態宣言に伴い、顧客・利用者の激減に直面する企業等で「派遣切り」の動きが顕在化しています。

厚生労働省は、派遣先・元を対象として、契約の中途解約に関するQ&Aを取りまとめ、法律に即したトラブル対応を求めました。

都道府県知事による施設の使用制限等の要請を受けて休業した場合であっても、派遣法29条に基づく措置（新たな就業機会の確保、休業手当の費用負担等）を講じる義務が一律になくなるものではないと指摘しました。

派遣先の個別の事情（代替業務、在宅勤務等の可能性等）も考慮して、不可抗力か否かを判断します。

派遣元も、雇用調整助成金の活用等により、雇用の維持を図る必要があります。



◆ 調査

連合総研「新型コロナウイルス感染症関連 緊急報告」

新型コロナウイルスの全国的な蔓延により、企業の営業活動は大きな制限を受けています。

連合のシンクタンクである総研が実施した調査によると、生活直撃の影響を被っているのは非正規社員（パートタイマー、アルバイト、派遣労働者）のグループです。勤務日数等の減少により、収入が減少したという回答者が、過半を占める状況です（図表1）。

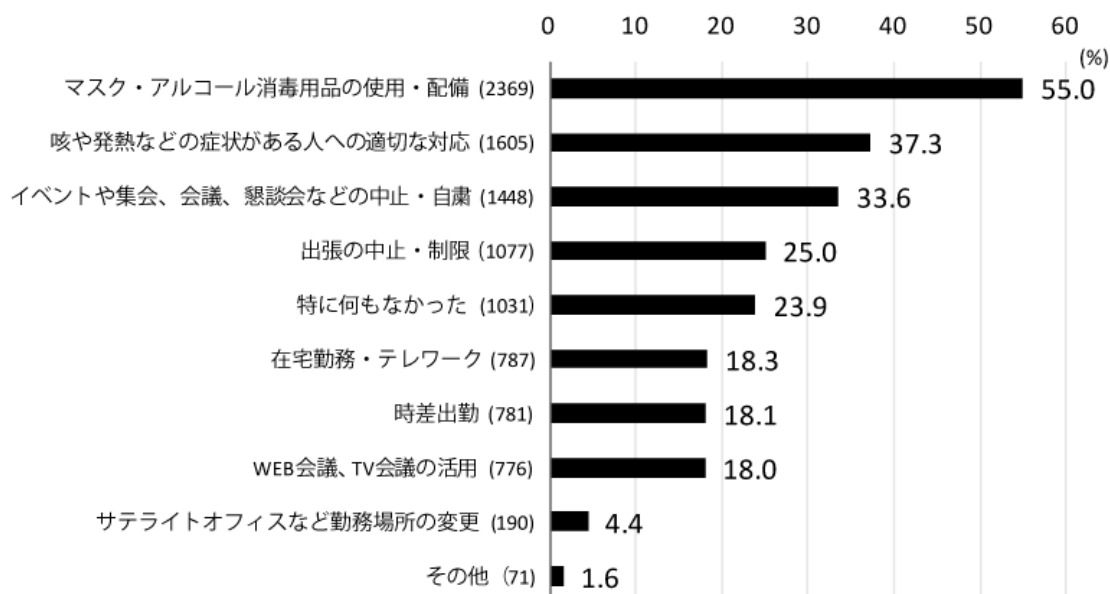
図表1 雇用形態別の影響

現在の就業形態	解雇	雇い止め	業務変更	勤務日数等減	勤務日数等増	収入減	当てはまるものなし	答えたくない	総計
正社員	1.8	3.8	25.8	35.2	8.7	34.6	19.4	3.5	100.0
パートタイマー	1.6	2.8	16.1	59.9	6.9	49.8	13.9	1.6	100.0
アルバイト	1.5	4.5	22.0	72.0	6.8	56.8	4.5	2.3	100.0
契約社員	2.4	10.6	22.4	31.8	1.2	34.1	22.4	7.1	100.0
派遣労働者	1.8	3.6	18.2	61.8	9.1	52.7	9.1	1.8	100.0
嘱託	10.0	20.0	20.0	30.0	10.0	20.0	20.0	0.0	100.0
総計	1.8	4.1	23.1	43.8	7.8	39.9	16.9	3.1	100.0
非正規社員計	1.8	4.7	18.5	58.3	6.3	48.9	12.7	2.5	100.0

業務縮小に悩む業種は①飲食店・宿泊業、②サービス業、③教育、学習支援業、④製造業などです。①運輸業、②金融・保険業などでは逆に勤務時間等が増加しています。

企業が講じた対策（複数回答）に関しては、1位が「マスク・消毒用品の配備」（55.0%）、2位が「有症状者（咳、発熱）への対応」（37.3%）で、テレワークは6位（18.3%）という状況です（図表2）。

図表2 企業が講じた対策



◆ 助成金情報

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

令和2年2月27日から6月30日までの間に、以下の1・2の子ども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が助成金の対象になります。

1. 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、「臨時休業等」をした「小学校等」に通う子ども

「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が対象となります。「小学校等」とは、小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校、特別支援学校等を指します。

2. 新型コロナウイルスに感染した子ども等、小学校等を休む必要がある子ども

【助成内容】

有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額の10/10を支給

【申請期間】

令和2年9月30日まで

【その他】

有給休暇は、労基法39条の規定による年次有給休暇として与えられるものではないこと。

有給休暇は、年次有給休暇の場合と同等の賃金が支払われるものであること。助成金の支給上限は8330円ですが、それを超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

有給休暇を取得した労働者が、申請日時点において1日以上は勤務したことのある労働者であること。

【支給額】

以下の金額の合計額

対象労働者の日額換算賃金額（注1）×有給休暇の日数（注2）

（注1）各労働者の通常の賃金を日額換算したもの。8330円が上限

（注2）各対象労働者の合計有給休暇日数。時間単位の休暇を含む。

* 制度の詳細は厚生労働省HP等をご参照ください。