

中小企業でも  
これだけは  
備えたい

# 新型 コロナウイルス 感染症への対策

新型コロナウイルスによる感染症が猛威を振るっています。感染を防止するためにはどのような対策が必要なのでしょう。具体的に考えます。

(本稿は2020年4月3日時点の情報をもとにしています)

エキップ社会保険労務士法人  
特定社会保険労務士  
濱田京子



新型コロナウイルス感染症の流行により、企業は状況を見ながら従業員を守るためにすべきことを早急に決めなければなりません。すでに、政府や厚生労働省が発表している内容をもとに対応済みのことも多いと思いますが、対策案として考えられることを整理していきたいと思います。

感染拡大を未然に防ぐためには次のような対策が考えられます。

(1) リモートワークの活用  
リモートワークは、オフィスで働くのではなく自宅やレンタルオフィスなどの会社から離れた場所で働くことをいいます。通勤をせずに働くことができることから、リモートワークによる在宅勤務を緊急措置として行なった企業も多いでしょう。

しかし、労働契約上の条件では就業場所は会社となっていること

が多いと思いますので、会社の制度として会社以外の場所で働くことが規定されていない限り、通常はリモートワークを命ずる根拠はありません。

今回は労使合意のうえで対応していると思いますが、本格導入するためには就業規則に定める必要があります。

今回のウイルスの流行のようなケースだけではなく、地震などの自然災害発生時の対応でも労働環境を改善する手段として効果がありませんので、活用する要件を限定しない制度として準備することがよいとも考えられます。

(2) 時差出勤・コアタイムの解除  
やむを得ずオフィスで勤務する必要がある場合に考えられる方法は、時差出勤やコアタイムの解除です。

満員電車は濃厚接触による飛沫・接触感染が生じやすい環境の1つですので、満員電車での通勤を避ける必要があります。

始業時刻と終業時刻が定められている通常の労働時間管理をしている企業でも、就業規則で「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が規定されていることが多いと思

いますので、これを活用し、始業時刻・終業時刻を複数パターン準備することが考えられます。

通常の労働時間管理を行なっている場合は、始業時刻・終業時刻は会社が指定するルールではありますが、本人の要望を聞きつつ時刻指定するという流れが求められます。これは、あくまでも労使合意により実施可能となりますので、十分な協議が必要です。

単に臨時の必要に応じて繰上げ・繰下げの指示をするのではなく、その後、労働条件として定めるのであれば、就業規則の始業時刻・終業時刻を具体的に定め直す必要が出てきます。

そのほか、フレックスタイム制を導入しているなら、コアタイムの設定を解除することで、より自由度を高める方法もあります。

(3) 不要不急の会議・出張の抑制  
会議や出張もオンラインで可能なツールが充実してきましたので、完全に禁止したうえで必要に応じてオンラインで対応する方法も考えられます。

(4) フリーアドレスの中止  
オフィス内はフリーアドレス制

図表1 会社として求められる対策

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| ① | リモートワークの活用            |
| ② | 時差出勤・コアタイムの解除         |
| ③ | 不要不急の会議・出張の抑制         |
| ④ | フリーアドレスの中止            |
| ⑤ | 感染の疑いがある従業員への対応       |
| ⑥ | 同居家族を含めた対象者への対応       |
| ⑦ | 入社予定者への対応             |
| ⑧ | 従業員以外の関係者に感染者が出た場合の対応 |
| ⑨ | 従業員に感染者が出た場合の対応       |
| ⑩ | パートタイム労働者等への対応        |
| ⑪ | 労働基準法33条の解釈           |
| ⑫ | 1年単位の变形労働時間制の運用柔軟化    |
| ⑬ | 36協定の特別条項の考え方の明確化     |

(6) 同居家族を含めた対象者への対応  
 労働者本人だけではなく、同居家族の状況によって、出勤を控えてもらうように指導しておきたい場合もあります。本人が感染するリスクだけではなく、感染していることがわからずに他の従業員へ感染させる恐れがある場合をふまえて、家族に関する要件も定めておく目安です。  
 この場合も、会社が一定の基準を定めて休業させる

(7) 入社予定者への対応  
 新卒も含めて新たに入社する予定者にも、一定の対応や確認をしておく必要があります。入社前の確認として、入社前2週間の渡航歴、感染者と濃厚接触した可能性の有無などを申告するように協力を促すことが考えられます。

(8) 従業員以外の関係者に感染者が出た場合の対応  
 職場への来訪者やその他の社外の関係者から感染者が出た場合の対処についても決めておく必要があります。

(9) 従業員に感染者が出た場合の対応  
 実際に感染者が出た場合は、本人は医療機関の指示に基づき治療を受けることとなりますが、他の従業員などの濃厚接触者の範囲を確認し、対象者に対して原則14日間以上の入社停止などの措置が必要となります。

(10) パートタイム労働者等への対応  
 パートタイム労働者だからといって休業手当は不要とはなりません。雇用形態などに関わらず同じ判断基準で対応する必要があります。厚生労働省は経済団体に対して労務管理上の留意事項の要請を行なっていて、そのなかでもパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者なども労働基準法上求められる休業手当の支払いや年次有給休暇の付与が必要だと示しています。  
 また、年次有給休暇は原則労働者の請求する時期に与えなければならぬものと示されていて、会社側が一方的に取得させることは

の企業が増えましたが、ウイルス感染者が出た場合に本人の行動追跡が困難となり、濃厚接触者を特定できなくなることから、フリーアドレスの運用を中止することも検討します。

(5) 感染の疑いがある従業員への対応  
 厚労省が「相談・受診の目安」として示している「風邪の症状や37・5℃以上の発熱が4日以上続く場合」などを参考として一定の基準を具体的に決める必要が出てきます。  
 休業を命ずるにあたり、新型コロナ

ロナウイルスに感染している場合は、一般的に労働基準法26条の「使用者の責めに帰すべき事由」による休業には当たらないと考えられるため、休業手当を支払う必要はありません。  
 しかし、疑いがある人に対して会社の自主的判断により休業させるのであれば、休業手当を支払う義務があると考えられます。  
 また、休業手当は労働基準法では平均賃金の6割以上の支払い義務がありますが、安心して休める体制を整えるためには100%保証が望ましいと考えられます。

のであれば、休業手当の支給が必要と考えられます。

(7) 入社予定者への対応  
 新卒も含めて新たに入社する予定者にも、一定の対応や確認をしておく必要があります。入社前の確認として、入社前2週間の渡航歴、感染者と濃厚接触した可能性の有無などを申告するように協力を促すことが考えられます。

(8) 従業員以外の関係者に感染者が出た場合の対応  
 職場への来訪者やその他の社外の関係者から感染者が出た場合の対処についても決めておく必要があります。

また、事業場の消毒なども、保健所に相談したうえで実施する必要があると示されています。  
 感染者本人の取扱いとしては、会社が強制的に休ませることはならないので、休業手当の支払いが義務になるわけではありません。したがって、本人が年次有給休暇の取得申請をした場合はその手続きを進めることとなります。  
 もしも無給になる場合は、健康保険の傷病手当金の申請が可能となります。

できないという注意喚起がされています。

### (11) 労働基準法33条の解釈

ことし3月17日付の通達で、災害等による臨時の必要がある場合に労働基準監督署長の許可を受けることで時間外労働を命ずることができるという労働基準法33条の解釈について、具体的な説明が示されています。

感染者の治療、感染症対策を行なう場合、マスクなどの必要な物や医療機器等を緊急に増産・製造する場合などが、この災害等による臨時の必要がある場合に当たるといふ解釈が示されています。

しかし、これを運用するためには、事前に労働基準監督署長へ許可を受ける手続き、また事後の届出が必須となりますので、忘れずに手続きをしてください。

### (12) 1年単位の変形労働時間制の運用柔軟化

前述の通達では、現在1年単位の変形労働時間制を運用していても、当初の予定どおりに実施困難となる場合も想定できるため、労使合意のうえ労使協定を一旦解約し、改めて協定し直すことも可能

と示されています。

ただし、あくまでも協定の解約が労働者にとって不利になることがないようにすることという説明もされています。

### (13) 36協定の特別条項の考え方の明確化

さらに、前述の通達では、36協定の特別条項の考え方についても示されています。

具体的には、特別条項の理由として、新型コロナウイルス感染症に關することが明記されていない

図表2 新型コロナウイルス感染症についての参考情報

- 新型コロナウイルス感染症について（厚生労働省）
- 新型コロナウイルスお役立ち情報（首相官邸）
- 新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給について（協会けんぽ）

ても、臨時的に限度時間を超えて労働させることができない場合として認められると示されています。また、現在特別条項を締結していない事業場も、手続きを踏んで労使合意を行なうことにより、特別条項付きの36協定を締結することも可能と解説されています。

## 新型コロナウイルス感染症の流行に伴う助成金について

### (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

小学校等の臨時休業等により影響を受ける労働者を支援するため、労働者を年次有給休暇とは別に有給で休ませて100%賃金を支給する企業に対する助成金が新設されました。

有給の休暇を取得した期間はことし2月27日から6月30日までが対象です。助成額は、日額換算で8330円が上限です。

### (2) 雇用調整助成金

雇用調整助成金は、景気の後退等、経営上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行なわざるを得ない事業主が一時的に労働者を休業・教育訓練または出向を行ない労働者の雇用を維持した場合に、休業手当等の一部を助成する制度です。

通常は、直近3か月(確認期間)の生産指標(販売量や売上)が、前年同期に比べ10%以上減少した場合、休業手当等の3分の2を助成します(上限は8330円)。

### ◆ ◆ ◆ 今般、新型コロナウイルス感染

症の影響により、事業活動が急激に縮小する事業主が多く発生していることなどから、支給要件の緩和がなされています。

主な特例は、次のとおりです。

- ・ 計画の事後届を6月30日まで延長
- ・ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮
- ・ 生産指標要件を10%以上減少から5%以上減少へ緩和

・ 中小企業の助成率を3分の2から5分の4へ(解雇等を行わない場合は10分の9)

### (3) 時間外労働等改善助成金

新型コロナウイルス感染症対策のための、テレワークコースが創設されています。

テレワークを新規導入する中小企業事業主を対象として、一定の取組みをして1人以上テレワークを実施していれば取組みに要した費用の2分の1(上限100万円)が補助される仕組みです。

◆ ◆ ◆ このほか、新型コロナウイルス感染症対策の情報については、日々更新されています。厚生労働省、首相官邸などのホームページを参照して、最新の情報を確認してください(図表2)。

はまだ、きょうこ 大企業から中小企業、ベンチャー企業と様々な企業規模で働いていた経験を活かして、企業の成長ステージに対応し実態に即した提案・コンサルティングを得意とする。