

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた適切な労務管理



岐阜八幡労働基準監督署

本日お話しする内容

1. **新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた適切な労務管理**
2. **新型コロナウイルスに関するQ & A（企業の方向け）**
3. **36協定、1年単位の変形労働時間制にかかる労使協定届の変更点について**
4. **岐阜県最低賃金の改定について**

1. 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた適切な労務管理

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた適切な労務管理

1 保健所との連携

- ・保健所との連携窓口担当者を決めておく。
- ・感染者が在籍する部署のフロア見取り図(座席表)等を準備しておく。
- ・保健所からの指導に基づき、事業者の責任で職場の衝動を実施する。
- ・感染者が発生した付近のエリアもしくは事業所の一時閉鎖などの対応を検討する。
(ただし、一律に部分的・全体的施設閉鎖等を考慮すべきではない。)

(引用)公益社団法人 日本産業衛生学会「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」
(第5版)2021年5月12日作成

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた適切な労務管理

2 感染した労働者の職場復帰

厚労省の事務連絡によると、感染症法第18条に基づく就業制限の解除は、宿泊料用または自宅療養の解除の基準を満たすこととして差し支えなく、解除時のPCR検査は必須ではないとされた。すなわち、宿泊療養または自宅療養を開始した日から、10日間経過したときに就業制限を解除することが可能となった。

3 感染した労働者の職場復帰の目安

次の(1)及び(2)の両方の条件を満たすこと。

(1)発症後に少なくとも10日が経過している。

(2)薬剤(※1)を服用していない状態で、解熱後及び症状消失後(※2)に少なくとも72時間が経過している。

※1解熱剤を含む症状を緩和する薬剤

※2咳。、咽頭痛、息切れ、全身倦怠感、下痢など

(引用)公益社団法人 日本産業衛生学会「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」
(第5版)2021年5月12日作成

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた適切な労務管理

4 労働者が濃厚接触者と判断された場合

- (1) 事業所の管轄の保健所の指示に従い感染防止の措置を講じる。
- (2) 事業者は濃厚接触者に関する情報(氏名、生年月日、年齢、住所、電話番号等)を保健所に提供する。
- (3) 濃厚接触者に対しては14日間の経過観察が(感染者との最終接触日の翌日から14日間)指示される。感染者が自宅療養を行う場合、家族(同居者)は基本的に濃厚接触者に当たることから、患者の自宅療養解除日から、さらに14日間の健康観察期間が求められることがある。

5 濃厚接触者とは？

「患者」(無症状病原体保有者を含む)の感染可能期間に接触した者のうち、次の範囲に該当する者である。

(一部抜粋)

- ・患者と同居あるいは長時間の接触(車内、航空機等を含む)があった者
- ・手で触れることのできる距離(目安として1m)で必要な感染予防策なしで患者と15分以上の接触があったもの

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた適切な労務管理

重症化のリスク要因を持つ者への配慮

(1) ハイリスク者への配慮

ハイリスク者(重症化のリスク因子を持つ者)に対しては、感染予防のために就業上の配慮を行う。

ハイリスク者の把握→健康診断の結果(情報には限りがあるため、本人からの申し出ができる環境を整えておく。)

(2) ハイリスク者への就業配慮の例

- ・通勤時の感染リスクの低減(時差出勤や自家用車通勤など)
- ・希望による産業医や保健師との面接機会(オンラインも可)の確保
- ・不特定多数の者と接触する業務を避ける
- ・流行が拡大している地域への出張は避ける

(3) 重症化のリスク因子(例)

- ・65歳以上の高齢者
- ・慢性閉塞性肺疾患
- ・慢性腎臓病
- ・2型糖尿病
- ・固形臓器移植後の免疫不全

(引用)公益社団法人 日本産業衛生学会「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」
(第5版)2021年5月12日作成

2. 新型コロナウイルスに関するQ & A (企業の方角け)

労働者を休ませる場合の措置①



問

労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

答

新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱い、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

労働者を休ませる場合の措置②

問

新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合、どのようなことに注意すべきですか。

答

労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。休業手当の支払いについて、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。

労働時間



問

36協定においては、臨時的な特別の事情があっ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とされていますが、新型コロナウイルス感染症関連で、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働くこととなった場合には、特別条項の対象となるのでしょうか。

答

今般の新型コロナウイルス感染症の状況については、36協定の締結当時には想定し得ないものであると考えられるため、例えば、36協定の「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するものであることが、明記されていなくとも、一般的には、特別条項の理由として認められるものです。

労災補償

問

労働者が新型コロナウイルスに感染した場合、労災保険給付の対象となりますか

答

業務に起因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。

感染経路が判明し、感染が業務によるものである場合については、労災保険給付の対象となる。

感染経路が判明しない場合であっても、感染リスクが高いと考えられる次のような業務に従事していた場合は、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、個別に業務との関連性(業務起因性)を判断する。

(例1)複数の感染者が確認された労働環境下での業務

(例2)顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

休憩時間の時差取得

問 新型コロナウイルス感染防止の観点から、ランチタイムの混雑を避けるため、部署ごとに昼休みの時間をずらして、時間差で昼休みを取得させることを考えていますが、どのような手続が必要でしょうか。

答

労働基準法では、休憩時間は労働者に一斉に与えなければならないこととされており、昼休みを時差取得とする場合には、労使協定を締結して、

①対象者の範囲

②新たな昼休みの時間

の2点を、取り決めていただくこととなります。また、その際は、労働者の意向などもよく確認いただきながら、職場の実情に応じて取り決めていただくことが重要です。

休憩時間の時差取得

一斉休憩の適用除外にかかる労使協定書(例) 作成のポイント

- ・「一斉休憩を与えない労働者の範囲」、「当該労働者に対する球形の与え方」を定める

- ・監督署への提出は不要

一斉休憩の適用除外に関する労使協定書

〇〇株式会社 と 労働者代表 〇〇 〇〇 は、休憩時間について、
下記のとおり協定する。

記

- 1 営業の業務に従事する社員については、**班別交替** で、休憩時間を与えるものとする。
- 2 各班の休憩時間は、次に定めるとおりとする。
第1班：午前11時～正午
第2班：正午～午後1時
第3班：午後1時から午後2時
- 3 出張、外回りなどによる外勤のため、本人の班の時間帯に休憩時間を取得できない場合には、所属長が事前に指定して他の班の休憩時間の時間帯を適用する。
- 4 本協定は **令和〇 年 〇 月 〇 日**から効力を発する。

使用者職氏名

労働者代表

新型コロナウイルスワクチン接種

問 新型コロナウイルスワクチン接種が、地域・職域で進んでいます。一方でワクチン接種を受けていない人に対する偏見・差別事例があるとも聞きます。私たちは、こういった点に注意して行動すべきなのでしょうか。

答

(1) 接種を受ける際の同意の必要性と接種の判断に資する正確な情報提供

新型コロナワクチンの接種は、国民の皆さまに受けていただくようお勧めしていますが、接種を受けることは強制ではありません。国民の皆さまが接種を受けるかどうかの冷静な判断を行いうるよう、国として正確な情報提供を行った上で、接種を受ける方の同意がある場合に限り接種が行われます。

予防接種を受ける方には、予防接種による感染症予防の効果と副反応のリスクの双方について理解した上で、自らの意志で接種を受けていただいています。受ける方の同意なく、接種が行われることはありません。

(2) ワクチン接種を受けていない人に対する差別的扱いの防止

新型コロナワクチンの接種は強制ではなく、接種を受ける方の同意がある場合に限り接種が行われます。職場や周りの方などに接種を強制したり、接種を受けていないことを理由に、職場において解雇、退職勧奨、いじめなどの差別的な扱いをすることは許されるものではありません。

特に、事業主・管理者の方におかれては、接種には本人の同意が必要であることや、医学的な事由により接種を受けられない人もいることを念頭に置いて、接種に際し細やかな配慮を行うようお願いいたします。

ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い

問 自社に勤める労働者が新型コロナワクチンの接種を安心して受けられるよう、新型コロナワクチンの接種や接種後に発熱などの症状が出た場合のために、特別の休暇制度を設けたり、既存の病気休暇や失効年休積立制度を活用したりできるようにするほか、勤務時間中の中抜けを認め、その時間分終業時刻を後ろ倒しにすることや、ワクチン接種に要した時間も出勤したものとして取り扱うといった対応を考えています。こういった点に留意が必要でしょうか。

答

下記①②のような、労働者が任意に利用できるものである限り、ワクチン接種を受けやすい環境の整備に適うものであり、一般的には、労働者にとって不利益なものではなく、合理的であると考えられることから、就業規則の変更を伴う場合であっても、変更後の就業規則を周知することで効力が発生するものと考えられます(※)。

①ワクチン接種や、接種後に副反応が発生した場合の療養などの場面に活用できる休暇制度を新設することや、既存の病気休暇等をこれらの場面にも活用できるよう見直すこと

②特段のペナルティなく労働者の中抜けや出勤したとみなすこと

※ 常時10人以上の労働者を使用する事業場の場合、就業規則の変更手続も必要です。

職場復帰

問 職場で新型コロナウイルス感染症患者が発生した場合の保健所との連携に備え、どのようなことに気をつければよいでしょうか。

答

新型コロナウイルス感染症患者が発生した事業場において、感染拡大を早期に防止するためには、濃厚接触者等の特定及び濃厚接触者等への幅広い行政検査等を効率的に行う必要があります。そのためには、健康観察アプリや抗原簡易キットの活用(※1)等の取組みに加え、当該事業場の従業員を確実に把握することが重要となります。

このため、日々雇用の者や外国人労働者を含む全ての従業員について、電話番号等を含めた連絡先を、あらかじめ名簿等の形で把握し、感染症法第15条の規定に基づき保健所から求められた場合には情報提供にご協力をお願いします(※2)。なお、保健所が事業場に名簿の提供を求めること及び事業場がこれに応じ、労働者の同意なく連絡先等の情報を提供することは、個人情報保護法等の観点から問題はありません。

また、保健所より検査対象者として受検指示があった場合には検査を受ける必要があることを労働者に周知するとともに、受検に関する勤務時間の調整等必要な配慮をお願いします。

3. 36協定、1年単位の変形労働時間制 にかかる労使協定届の変更点について

変更点

①署名・押印の廃止

使用者、労働者の署名・押印が不要となった。

②チェックボックスの新設

- ・労働者代表の者が労働者の過半数を代表していること
- ・労働者代表の者が、管理監督の地位であるものではなく、使用者の意向によって選出されたものはないこと

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号（第16条第1項関係）

労働保険番号	
法人番号	

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間				
				（〒 — ） （電話番号： — — ）						
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定労働時間 （1日） （任意）	延長することができる時間数				
						1日	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）		
						法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 （任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 （任意）	
						法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 （任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 （任意）	
	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者									
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定休日 （任意）	労働させることができる法定休日の数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻				

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 ☐ （チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 署名 氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 ☐ （チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☐ （チェックボックスに要チェック）

年 月 日

使用者 署名 氏名

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		常時使用する労働者数
				人
該当労働者数 (満18歳未満の者)	対象期間及び特定期間 (起算日)	対象期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数	協定の有効期間
(人)		(別紙)	時間 分	
労働時間が最も長い日の 労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	労働時間が最も長い週の 労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	対象期間中の 総労働日数
労働時間が48時間を超える週の最長 連続週数		週	対象期間中の最も長い連続労働日数	日間
対象期間中の労働時間が48時間を超 える週数		週	特定期間中の最も長い連続労働日数	日間

旧協定の対象期間		旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	時間 分
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	時間 分	旧協定の対象期間中の総労働日数	日

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 ☐ (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☐ (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名 氏名

22

4. 岐阜県最低賃金の改定について

岐阜県の最低賃金が改定されました

改定前：時間額 852円

↓ 28円UP

改定後：時間額 880円

(令和3年10月1日から)

正社員、アルバイトなどの雇用形態問わず
すべての労働者が対象です。



みんなチェック！
最低賃金。

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ。

岐阜県 最低賃金

令和3年
10月1日から
[時間額]

880 円

28円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認！
最低賃金に関する特設サイト
<http://www.gifu-chingin.info/>
最低賃金制度 123

最低賃金に関するお問い合わせは岐阜労働局または最寄りの労働基準監督署へ
岐阜労働局ホームページアドレス <https://site.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/>

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

岐阜県最低賃金の推移

過去10年の最低賃金の推移

- ・ 過去10年間 167円上昇
毎年平均19円上昇
- ・ 直近5年間 平均20円上昇
1円上昇であった令和元年から令和2年を除くと約26円上昇している。

改正 年度	改正発効日	最低賃金額			全国平均 (時間額)
		時間額 (円)	引上げ額 (円)	引上げ率 (%)	
24	24. 10. 1	713	6	0. 85	749
25	25. 10. 19	724	11	1. 54	764
26	26. 10. 1	738	14	1. 93	780
27	27. 10. 1	754	16	2. 17	798
28	28. 10. 1	776	22	2. 92	823
29	29. 10. 1	800	24	3. 09	848
30	30. 10. 1	825	25	3. 13	874
令和元	令和元. 10. 1	851	26	3. 15	901
2	2. 10. 1	852	1	0. 12	902
3	3. 10. 1	880	28	3. 29	930