

新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた 中小企業等への対応について（概要）

（令和2年3月17日付厚生労働省発基0317第17号 厚生労働事務次官依命通達）

現在の状況と依命通達の趣旨

○新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼす中、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況がある旨の声が寄せられている。

都道府県労働局及び労働基準監督署において、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響に配慮すること等を徹底するよう、厚生労働大臣から事務次官に対して指示 → この趣旨を3月17日の記者会見において厚生労働大臣から説明するとともに、事務次官から依命通達を发出

1. 中小企業等への配慮

▶労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）における「**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が中小企業等に与える影響も含まれる**ことを明確化。

○労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）（抄）

（略）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、当該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。

2. 労働基準法第33条の解釈の明確化

▶労働基準法第33条第1項（**災害等による臨時の必要がある場合**の時間外労働等の延長）の**対象となり得る場合**を明確化。

＜**労働基準法第33条第1項の対象となり得る場合**＞ ※このほか、人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合も該当し得る

- 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
- 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

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**を採用している事業場において、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初の予定どおりに制度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、**制度の途中であっても、労使協定を締結し直すことも可能である**ことを明確化。

4. 36協定の特別条項の考え方の明確化

▶**繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症によるものである場合**には、36協定の特別条項に明記されていなくとも、「**臨時的な特別の事情がある場合**」の理由として認められるものであることを明確化。

1 0 年 保 存
機 密 性 1
令和 2 年 3 月 17 日から 令和 12 年 3 月 16 日まで

厚生労働省発基 0317 第 17 号
令和 2 年 3 月 17 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働事務次官
(公印省略)

新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による
影響を踏まえた中小企業等への対応について

新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼす中、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況がある旨の声が寄せられているところである。

このため、下記のとおり、都道府県労働局及び労働基準監督署においては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響に配慮すること等を徹底するよう、命により通達するので、万全を期されたい。

記

1 中小企業等への配慮

労働施策基本方針（平成 30 年 12 月 28 日閣議決定）第 2 章の 1(3)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、当該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。

この閣議決定における「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が中小企業等に与える影響も含まれるものであること。

もとより、中小企業等への対応においては、中小企業等の立場に立った丁寧な相談・支援を行うこととしているところであるが、今般の新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響についても、十分に配慮するものであること。

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による影響を十分勘案し、労働基準関係法令の趣

旨を踏まえた自主的な取組が行われるよう、きめ細かな対応を図ること。併せて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点から、当該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必要な周知等を行うこと。

2 労働基準法第 33 条の解釈の明確化

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を受け、人命や公益の観点から緊急に業務を行わなければならない場合も想定される。

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 33 条第 1 項では、災害等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ことが規定されている。

これについては、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になり得るものであること。

また、労働基準法第 33 条第 1 項の運用においては、このほか、人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合には、これに該当し得るところであり、状況に応じた迅速な運用を図ること。

なお、労働基準法第 33 条第 1 項に基づく時間外・休日労働は、あくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものであり、やむを得ず月に 80 時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じる必要があること。

3 1 年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

今般の新型コロナウイルス感染症に関連して、人手不足のために労働時間が長くなる場合や、事業活動を縮小したために労働時間が短くなる場合等については、1 年単位の変形労働時間制を導入することが考えられる。一方で、新型コロナウイルス感染症対策により、1 年単位の変形労働時間制を既に採用している事業場において、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困難となる場合も想定される。

このように、新型コロナウイルス感染症対策のため、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、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、又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であること。

なお、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すること。

4 36 協定の特別条項の考え方の明確化

労働基準法第36条第1項に規定する協定（以下「36 協定」という。）においては、臨時的な特別の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とされている。

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あること。

なお、現在、特別条項を締結していない事業場においても、法定の手続を踏まえて労使の合意を行うことにより、特別条項付きの36 協定を締結することが可能であること。

5 地域の中小企業等への周知

労働局長は、上記1から4までについて、あらゆる機会を通じて、地域の中小企業等への周知を徹底すること。

令和2年3月18日

神奈川県商工会議所連合会 会頭 上野 孝 様
神奈川県経営者協会 会長 石渡 恒夫 様
神奈川県経済同友会 代表幹事 石渡 恒夫 様
同 大矢 恭好 様
神奈川県商工会連合会 会長 関戸 昌邦 様
神奈川県中小企業団体中央会 会長 森 洋 様

神奈川県知事 黒岩 祐治

神奈川県労働局長 荻原 俊輔

新型コロナウイルス感染症に係る雇用への配慮等について（要請）

新型コロナウイルス感染症については、国内・海外での感染拡大が続いており、国、地方公共団体、企業、国民など社会が一丸となって、その拡大防止、収束に向けた取組を進める必要があります。

一方で、新型コロナウイルス感染症の社会への影響を最小限に抑えるとともに、過度に対応することによる県民生活や県内経済の影響へ悪影響を避ける必要があります。

新型コロナウイルス感染症が、公衆衛生上の問題に止まらず、社会生活や経済活動への影響が強く懸念される状況となってきた中、特に雇用が悪影響が及ぶことがないよう、次の事項について特段の配慮をお願いするとともに、会員企業への周知徹底をお願いしたく、ご理解・ご協力をお願いします。

1 雇用の維持、解雇の回避

新型コロナウイルス感染症に伴う従業員の勤務時間の短縮や解雇、特に立場が弱いパートタイム・契約社員・派遣社員等の有期雇用契約で働く人の雇用期間の終了等を、極力、行わないようお願いします。

また、新型コロナウイルス感染症に伴い休業する場合は、従業員への休業手当の確実な支給をお願いします。

2 採用内定者への配慮

令和2年4月の入社等に向け、多くの企業で採用予定者を内定していますが、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けた、内定の取消を行わないよう強く要請します。

やむを得ない事情により、内定取消や、採用時期の延期を行う場合には、対象者の就職

先の確保について最大限の努力を行うとともに、補償等の求めに対し誠意をもって対応されるようお願いいたします。

3 就職・採用活動への配慮

2020年度（2021年3月）卒業予定の学生、生徒等を対象とした就職・採用活動にあたり、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、企業説明会の開催について、その必要性を改めて検討していただくとともに、開催する場合にはマスクの着用、手洗いの推奨、換気の実施等の措置をしてください。

一方、開催を見合わせる場合には、インターネット等を活用するなどの十分な代替措置をとられるようお願いいたします。

また、エントリーシートの提出期限の延長、採用日程の後ろ倒しなど、学生等が十分に企業情報を収集し、検討できる時間の確保に向け配慮をお願いいたします。

4 休暇・休業の取得促進

新型コロナウイルス感染症の感染防止や、子どもの休校等に対応して従業員が休暇や休業を取得しやすいよう、病気休暇、特別休暇の取得促進に向け、社内規定の整備、従業員への周知を行うとともに、正規・非正規を問わず従業員が休暇を取得する際の賃金や手当の支払いに、特段の配慮をお願いいたします。

5 個人事業主・フリーランスへの配慮

新型コロナウイルス感染症の拡大や需要減少等を理由に個人事業主・フリーランスとの契約を変更する場合には、相手方と十分協議した上で、報酬額や支払い期日等の新たな取引条件を書面等で明確化するなど適正な対応をお願いいたします。

また、個人事業主・フリーランスが事業活動を維持し、また今後再開させる場合に、できる限り従来の取引を継続し、あるいは優先的に発注を行ってください。

個人事業主・フリーランスから風邪の症状や休校対応等に伴う納期延長等の求めがあった場合には、十分協議し、出来る限り柔軟な対応をお願いいたします。

6 感染防止の取組

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、テレワークやテレビ会議等を積極的に活用し、企業活動への影響を避けつつ感染の可能性を低下させる措置をお願いいたします。

問合せ先

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 塩野
電話 (045) 210-5730

神奈川労働局職業安定部職業安定課 松田
電話 (045) 650-2800

神奈川労働局職業安定部職業対策課 柳田
電話 (045) 650-2801