

令和2年3月24日

生産県配置団体代表 殿
都道府県配置協議会・協会代表 殿

一般社団法人全国配置薬協会事務局
(押印省略)

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

このことにつき、厚生労働事務次官より、3月17日付けで各都道府県労働局長宛に通知(厚生労働省発基0317第17号)(別添①)がありましたので、お知らせします。

新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼすなか、中小企業並びに小規模事業者から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況にある旨の声が寄せられていることを受け、都道府県労働局及び労働基準監督署に対し、中小企業等における労働時間等に及ぼす影響に配慮すること等を徹底するよう要請した。下記の事項に留意し、適正な対応をお願いいたします。

各団体におかれては、傘下会員配置販売業者等にご周知いただき、適切な対応を促していただきますよう宜しくお願いいたします。

記

1 中小企業等への配慮

労働施策基本方針第2章の1(3)においては「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は、配慮される事情に含まれるものとし、中小企業等に対する相談・支援に当たっては、その影響を十分に勘案し、労働基準関係法令の趣旨を踏まえた自主的な取り組みが行われるよう、きめ細かな対応を図ること。併せて、時差出勤やテレワークについて周知等を行うこと。

2 労働基準法第33条の解釈の明確化

同条第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や事後承認により、法定労働時間を延長することができる旨規定されているが、今般の新型コロナウイルス感染症患者の治療や看護、感染防止に必要なマスクや消毒液、医療機器等の製造等に従事する場合等が対象になり得るものであること。

また、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ものであること。

3 1年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

人手不足による労働時間の延長や、事業活動の縮小による労働時間短縮等により、当初、採用していた1年単位の変形労働時間制の実施が困難になった場合、特例的に労使間の合意の解約や見直しを行うことが可能であること。

なお、超過時間の割増賃金の支払い等に関する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

今般の新型コロナウイルス感染症が36協定締結時に想定し得ないものであることから、同協定の「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」として認められるものであること。

以上