

全警協発第 51 号  
令和 2 年 3 月 12 日

協会長 各位

(一社)全国警備業協会  
専務理事 福島 克臣

新型コロナウイルス対策関連の警備に従事する場合の  
労働基準法第 33 条の考え方等について

謹 啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

平素当協会運営につきまして格別の御高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、既報のとおり、当協会では、令和 2 年 3 月 5 日及び同月 6 日、内閣官房をはじめ、警察庁、総務省、経済産業省、厚生労働省、国土交通省、中小企業庁及び警備業の更なる発展を応援する議員連盟に対し、「新型コロナウイルス感染症対策に関する要望書」（以下「要望書」という）を提出いたしました（令和 2 年 3 月 10 日付文書により報告）。

これを受け、令和 2 年 3 月 11 日、12 時から、自民党の「警備業の更なる発展を応援する議員連盟」総会が開催され、要望書について説明を行う機会をいただきました。

その結果、要望書に記載していた『新型コロナウイルス対策関連の警備に従事する場合は、労働基準法第 33 条第 1 項の「災害その他避けることができない事情によって、臨時の必要がある場合」に該当することを確認願いたい』の事項について、厚生労働省から別添 1 の資料が配布されましたので、ご参考までに送付いたします。

つきましては、業務ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、管内加盟員に対し、ご周知下さいますようお願い申し上げます。

また、令和 2 年 3 月 10 日付文書により通知させていただきました「雇用調整助成金の特例対象の拡大」につきまして、一部助成率が拡大されたほか、時間外労働等改善助成金（テレワークコース、職場意識改善コース）の特例が新設されております（別添 2）ので、併せてご周知をお願い申し上げます。

謹 白

# 1 労働基準法第33条について

労働基準法第33条第1項と労働基準法第36条は、それぞれ独立した労働基準法第32条の免罰規定であり、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合において、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、36協定で定める限度と別に時間外・休日労働を行わせることができます。

## ○労働基準法第33条第1項

災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならぬ。

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、時間外労働の上限規制を設けることとされたとともに、「突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労働基準法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。措置の内容については、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なリコールへの対応なども含まれていることを解釈上、明確化する。」とされたことから、令和元年6月7日に労働基準法第33条の許可基準を改正しました。

なお、今回の改正は、現代的な事象等を踏まえて解釈の明確化を図るものであり、旧許可基準及び関連通達で示している基本的な考え方に変更はありません。

## 2 許可基準について（令和元年6月7日付け基発0607第1号）

第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定であるからその臨時の必要の限度において厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

(1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。

(2) 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合ににおける事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。

(3) 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること。

(4) 上記(2)及び(3)の基準については、他の事業場からの協力要請に応じる場合においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること。

## 新型コロナウイルスに関するQ&A（抄）

（厚生労働省ホームページ）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryou/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html)

### <労働基準法第 33 条の適用>

問3 新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第 33 条第 1 項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。

ご質問については、新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第 33 条第 1 項の要件に該当し得るものと考えられます。

また、例えば、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等を緊急に増産する業務についても、原則として同項の要件に該当するものと考えられます。

ただし、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すので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月 45 時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、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などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

## 事業主の皆さまへ

## 新型コロナウイルス感染症の影響による労働者の休業等について

労働者が安心して働くことができる環境整備のための支援策があります

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全ての労働者が安心して働くことができるように、幅広い支援を行っています。

企業の皆さま、今回ご紹介する各種助成金制度等を是非活用いただき、新型コロナウイルスの影響を受ける労働者の皆様が休みやすい環境整備にご協力をお願いします。

- **1** **2** の申請の受付はまだ開始していません。申請期間や手続きが決まり次第、早急に周知します。
- 制度の詳しい支給要件や申請書類等についても、詳細が固まり次第、周知します。

**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（新たな助成金制度の創設）

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等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規を問わず、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業に対する助成金を創設いたします。

対象事業主	支給額
①又は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、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給（賃金全額支給（※1））の休暇を取得させた事業主。 ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、臨時休業等した小学校等（※2）に通う子ども ② 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども （適用日：令和2年2月27日～3月31日の間に取得した休暇） ※1 年次有給休暇の場合と同様 ※2 小学校等：小学校、義務教育学校（小学校課程のみ）、特別支援学校（全ての部）、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等	〔 休暇中に支払った賃金相当額 〕 <b>×10/10</b> ※ 1日あたり8,330円を支給上限 ※ 大企業、中小企業とも同様

**2** 雇用調整助成金の特例措置の拡大

雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度です。先行拡充した特例措置に加え、クーリング期間要件の撤廃、被保険者期間要件の撤廃を行います。また、助成対象となった事業主が感染拡大防止に資するために行う一部従業員の休業や一斉休業、濃厚接触者に命令した休業も対象となります。

加えて、他地域と比べて感染者が一定数以上かつ集中的に発生し、地方公共団体の長が住民・企業の活動自粛を要請する旨の宣言を発出している地域の事業主に対しては、さらなる特例措置を講じます。

一般的な場合	宣言を発出して活動の自粛を要請している地域（現時点では北海道）（一定期間内）
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主 ⇒ <b>全業種</b> （※2月28日に先行拡充済）	上記の地域に所在する事業主
生産指標要件緩和 （3か月10%以上低下 ⇒ <b>1か月10%以上低下</b> ）	生産指標要件 → <b>満たすものとして扱う</b>
被保険者が対象	<b>被保険者以外の労働者も対象</b>
助成率 2/3（中小）、1/2（大企業）	助成率 <b>4/5（中小）、2/3（大企業）</b>
計画届の事後提出を認める（1月24日～5月31日まで）	
<b>クーリング期間要件の撤廃</b> （前回の支給対象期間満了日から1年経過していなくとも助成等）	
<b>被保険者期間要件の撤廃</b> （被保険者期間が6か月未満の労働者も助成対象）	

### 3 時間外労働等改善助成金（テレワークコース、職場意識改善コース）の特例

新型コロナウイルスの感染症対策として、テレワークの新規導入や特別休暇の規定整備を行った、中小企業事業主を助成するために、要件を簡素化した特例コースを設けました。  
 （事業実施期間：令和2年2月17日～令和2年5月31日）

#### ●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

対象事業主	支給額
新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入する中小企業事業主 （助成対象の取組） ・テレワーク用通信機器の導入・運用 ・就業規則・労使協定等の作成・変更 等 ※ 事業実施期間中にテレワークを実施した労働者が1人以上いること	補助率 <b>1/2</b> 1企業当りの上限額 <b>100万円</b>

#### ●職場意識改善特例コース

対象事業主	支給額
新型コロナウイルス感染症対策として休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主 （助成対象の取組） ・就業規則等の作成・変更 ・労務管理用機器等の購入・更新 等 ※ 事業実施期間中に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること	補助率 <b>3/4</b> 1企業当りの上限額 <b>50万円</b> ※ 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成



助成金の詳細

### 1 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、「休業手当」の支払い義務があります。

- 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）**を支払う必要があります。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。
- 具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。
- 上記「休業手当」の支払い義務は**外国人労働者にも適用**されます。また、1～3の助成金について、労働者である**従業員の国籍は問いません**。

#### ▶ 新型コロナウイルス感染症に関するQ&A（企業の方向け）

- 厚生労働省ホームページでは、労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）について、以下のようなQ&Aを掲載しています。是非ご覧下さい。

- Q 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつけなければいのでしょうか。
- Q 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。
- Q 新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要ですか。



#### ▶ 新型コロナウイルス感染症の影響による「労働相談」について

- 各都道府県労働局に「**特別労働相談窓口**」を設置しております。事業主等からの助成金や休業手当等に関する相談に対応しています。
- 労働者が安心して休めるよう、特別休暇制度を設ける際の具体的な手続きについては、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**にお問い合わせください。



労働者が安心して働くことができる環境整備の取組について、今後も施策の充実を行ってまいります。各施策の詳細に関しては、右記QRコードリンク先の厚生労働省ホームページをご覧ください。

