

現在、自動車運転業務に従事する者に対し、事業者は「労働時間の改善基準」（平元・二・九労働省告示七号）により定められている拘束時間、休息期間、連続運転時間（表1参照）の労働条件で就労させてもよいこととなっています。

昨年六月に成立した働き・改・関連法により改正された労働基準関係法令が四月から順次施行する中で、自動車運転者の労働時間規制については、上限規制の適用が令和六年四月まで猶予され、さらに、その後も上限を九六〇時間とする猶予規定が設けられました。

一方で、昨年の働き方改革法の国会附帯決議（表2参照）では、自動車運転業務で過労死等の健康被害が多発していることや、人手不足が深刻な



ことを踏まえ、できるだけ早期に一般則（表3参照）に移行できるよう関係官庁・労使等による協議をすすめるように求めています。

これを受けて、厚生労働省は昨年十一月に労働政策審議会労働条件分科会に専門委員会となる「自動車運転者労働時間等専門委員会」を設置し、十二月十二日に第一回委員会を開催しました。この専門委員会では「労働時間の改善基準」の拘束時間、休息期間、連続運転時間などの全般的改定を検討し、健康確保、過労死防止、時短等に向けた対策も議論される予定です。

運転者の改善基準の見直しスタート

事務所だより

第127号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

事業の種類	拘束時間（原則）	休息時間	運転時間の限度
タクシー （一般乗用旅客自動車 運送事業）	日勤の場合 1日13時間以内 1か月299時間（※）	継続8時間以上	
トラック （貨物自動車運送事業）	1日13時間以内 1か月293時間（※）	継続8時間以上	2日平均で9時間 2週間ごとの平均で44時間 連続4時間以内
バス （一般乗用旅客自動車運 送事業以外の旅客自動車 運送事業）	1日13時間以内 4週間平均で1週間当 たり65時間（※）	継続8時間以上	2日平均で9時間 4週間平均で1週間当たり40時間（※） 連続4時間以内

（※）別途、労使協定締結時の延長時間の基準があります。

『働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議』（平成30年6月28日）より抜粋

八、自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。また、改善基準告示の見直しに当たっては、トラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること

労働基準法では、法定労働時間としての労働時間を『原則1日8時間、1週に40時間まで』と定めています。また、労使が労働基準法36条に基づく協定（いわゆる36協定）を結んでも、法定労働時間を超えた時間外労働は、原則月45時間、年360時間、労使が特別条項に合意しても年720時間です。（一般則）

協会けんぽの保険料率等が変わります

① 保険料率（京都府の場合）の変更
全国健康保険協会の保険料率は、一年ごとに都道府県単位で加入者の医療費に基づいて算出されています。このため、疾病の予防などの取組により都道府県の医療費が下があれば、その分都道府県の保険料率も下がることとなります。本年三月分から適用される保険料率は、次のとおりです。

・健康保険料率は変更ありません。
・介護保険料率は〇・〇六％引き上げとなります。
いずれも令和二年四月納付分からです。
保険料額は、全国健康保険協会のホームページに掲載されている『健康保険・厚生年金保険の保険料額表』を参照してください。

健康保険料率（京都府の場合）

現行

10.03%

令和2年3月分
(4月納付分)から

変更なし
10.03%

介護保険料率

現行

1.73%

令和2年3月分
(4月納付分)から

1.79%

新型コロナウイルスの集団発生防止にご協力をお願いします

密を避けて外出しましょう！



新型コロナウイルスへの対策として、クラスター(集団)の発生を防止することが重要です。イベントや集会で3つの「密」が重ならないよう工夫しましょう。



四月の労務手続
「提出先・納付先」

一〇日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」

○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）
「労働基準監督署」

十六日まで
○所得税の確定申告受付
「税務署」

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504

TEL・075-611-5300
FAX・075-606-1906
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com

新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から様々なイベントが中止・延期されています。一人一人感染リスクを理解して行動したいものです。

編集後記

三〇日
○預金管理状況報告の提出
「労働基準監督署」

○労働者死傷病報告の提出
（休業四日未満、一月～三月分）
「労働基準監督署」

○健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「年金事務所」

新型コロナウイルス感染症に対する職場整備のための支援策

厚生労働省は、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環境整備を行うための支援を行っています。今回ご紹介する各種助成金制度等の活用をご検討ください。

一、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（創設）

●対象事業主：

次の①または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、有給（賃金全額支給（※1））の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）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：

令和二年二月二十七日～三月三十一日の間に取得した休

暇
●支給額：…
休暇中に支払った賃金相当額10/10
一日あたり八三三〇円を支給上限
※1 年次有給休暇の場合と同様
※2 小学校等…小学校、義務教育学校の前期課程、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

二、雇用調整助成金の特例措置の拡大

《一般的な場合》

※緊急対応期間（四月一日から六月三〇日まで）

●対象事業主：

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主全業種
●生産指標要件：…
一か月五%以上低下
●助成率：…
4/5（中小企業）、2/3（大企業）
（解雇等を行わない場合は9/10（中小企業）、3/4（大企業））

●その他：…
休業等計画届の事後提出が

可能（一月二十四日～六月三〇日まで）
雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象に含める。
クーリング期間要件、被保険者でない労働者も期間要件を撤廃

《緊急特定地域の場合》

●対象事業主：

左記の地域に所在する事業主

●生産指標要件：…
満たすものとして扱う

●助成率：…
4/5（中小企業）、2/3（大企業）

●その他：…
休業等計画届の事後提出が可能（一月二十四日～五月三十一日まで）
クーリング期間要件、被保険者期間要件を撤廃

三、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

《テレワークコース》
●対象事業主：…
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（※3）

●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

●支給額：…
補助率1/2
一企業当たりの上限額一〇〇万円

※3 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

《職場意識改善特例コース》

●対象事業主：

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（※4）

●助成対象の取組：…
就業規則・労使協定等の作成・変更、労務管理用機器等の購入・更新等

●支給額：…
補助率3/4（※5）
一企業当たりの上限額五〇万円（※5）

※4 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
※5 事業規模三〇名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が三〇万円を超える場合は、4/5を助成

アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続き等の関連手続きもサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

「新型コロナウイルスに関するQ&A」

今回の「新型コロナウイルス」の対応に関し、多くいただく質問を掲載いたします。なお、厚生労働省では「新型コロナウイルスに関するQ&A」（企業の方向け）を発信し、順次更新しています。あわせてご参考ください。

（Q1）熱や咳がある方について、どうしたらよいのでしょうか。

（A1）発熱などの風邪の症状があるときは、（厚生労働省では）会社を休んでいただくよう呼びかけています。

（Q2）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付ければよいのでしょうか。

（A2）新型コロナウイルスに感染している労働者を休業させる場合と、感染が疑われる労働者を休業させる場合とでは、欠勤中の賃金の取り扱いが異なります。

（Q3）新型コロナウイルス

に感染した労働者を休業させる場合の賃金は、どのようになりますか。

（A3）新型コロナウイルスに感染し、都道府県知事が行う就業制限によって労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。なお、厚生労働省は、労使

の話し合いのうえ、就業規則等により有給の特別休暇制度を設ける等、休業させたことに對する手当を支払うことを定めるのが望ましいとしています。

（Q4）新型コロナウイルスに感染した労働者が休業したときに傷病手当金が支給されますか。

（A4）被用者保険に加入されている労働者であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

（Q5）新型コロナウイルス

の感染が疑われる労働者を休業させる場合の賃金は、どのようになりますか。

（A5）新型コロナウイルスの感染が疑われる労働者で、職務の継続が可能である場合に、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「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。



（Q6）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。

（A6）新型コロナウイルスに罹患しているか不明な時点で、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になります。

一定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など、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。

（Q7）新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したことにする取り扱いは、労働基準法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。

（A7）年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時に与えなければならぬもので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

（Q8）労働安全衛生法第六十八條に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。

（A8）令和二年二月一日付

けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなりました。

そのため、感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた労働者については、入院により就業できないため、就業させないようにしてください。

また、発熱等の風邪症状がみられる労働者については休みやすい環境の整備をお願いします。

なお、感染症法により就業制限を行う場合は、感染症法によることとして、労働安全衛生法第六十八條に基づく病者の就業禁止の措置の対象とはしません。

