



今月の視点

## 「新型コロナウイルス」後の世情は？ ～ 我が社の方針・取り組み ～

令和2年、新年明けと共に7月から東京オリンピックに向けて進んで行く筈でした。ところが1月20日、中国・武漢市から感染拡大した「新型コロナウイルス」は、あっという間にパンデミックとなり世界全体の大問題となりました。見通しも立たないし、「コロナ」がどこまで拡がり、いつ終息するのなかなか見えません。「新型コロナウイルス」は人類史上未曾有のウイルスだろうと言われていますが、いつかは終息します。

日本の感染者数が少ないのは単に検査数が少ないせいだ、といわれますが、死者数では世界で圧倒的に少ないのは事実です。他国を例にあげると、米国7万人弱、イタリア3万人弱、英国3万人弱などです。しかし日本の死者数は600人弱です。このことはマスコミはあまり触れていません。

日本は古来より、清潔好きな、倫理・道徳観による衛生意識が高い国です。また、決め事は守る、島国で外から海が守ってくれている、勤勉な生活習慣、子どもの時のBCG接種なども要因として挙げられるのではないのでしょうか。日本はいいところです。

日本は死者数が少ないのは事実です。この先、余り敏感にならず少しずつ集団免疫を目指すというのでもいいのではないかと考えられます。

世界中が日本人のように徹底すれば割合早めに収束に向かうと思うのですが、医療施設の充分でない国が世界には数多くあります。特に経済的に貧しいアフリカに飛び火したらと心配しています。それでもコロナ問題も必ず終わりの日が来ます。

現在、新型コロナウイルスによる感染拡大が世界中を不安のどん底に落としています。その上、昭和4年の世界恐慌以上の最悪の不況になろうとしています。しかし、「朝のこない夜はありません」。その時において私たちの社会観や経済社会はどうなっているのでしょうか。

外出自粛の今だからこそ「新型コロナウイルス」終息後に向かって、自分自身の生き方、経営者としての在り方や人生観、何のための人生かなど、今までより一歩踏み込み、考える時間を持つてはありませんか。

今回のコロナ問題の終息時期ははっきりしませんが、終息後に課題は残ります。自動車、建設、観光、ホテル・旅館、エンタメ、スポーツ、運送などの各業界は大きな打撃を受けています。資金的な余裕の少ない企業の倒産・廃業が増えると考えられます。その影響で苦しい経営を強いられる企業も数多く出るのではないのでしょうか。

<b>新型コロナウイルス対策</b>	<b>緊急事態宣言</b>
●特別定額給付金（1人10万円）	
●持続化給付金（売上半減：給付200万円、個人事業主100万円限度）	
●日本公庫・民間金融機関（実質無利子、保証料半額またはゼロ）	
●経済対策：108兆円の緊急経済対策、資金繰り支援	

今、世界的にこんなにも経済活動が停滞すればその余波が広範囲に及ぶと思われます。自由主義経済の下での自由競争では、ダーウィンが進化論で唱えた適者生存の原理が、人間社会でも貫徹するかもしれません。しかし、当然ながら敗残者となる訳にはいきません。このような環境だからこそ私たち経営者が「ピンチはチャンス」と力量を発揮する絶好の機会と考えてみましょう。逆にいえば、倒産が増えれば、競争相手、ライバル企業が減るということでもあります。その上に、生き残った企業には淘汰された企業の方だけ以前より更に大きくなるのが自由主義経済の法則です。社員や取引先との強固な信頼関係、絆をより強める絶好の機会です。

コロナウイルスの感染拡大がなかなか収まらない状況で、社員を守るためにやるべきことを早急に決めましょう。既に、政府や厚労省が発表している内容ですが整理してみます。

## **〈会社として求められる対策〉・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**

### **①不要不急の会議・出張の抑制**

電話やパソコンなど、オンラインで可能なツールが充実してきているので、集まったの会議や出張を原則禁止した上で、必要に応じてオンライン対応の方法も考えられます。

### **②フリーアドレスの中止**

オフィス内で増えましたが、座席がないため濃厚接触者を特定できなくなるので中止も検討する必要があります。

### **③感染の疑いのある社員への対応**

厚労省が発表の「相談・受診の目安」として、「息苦しきや強いだるさ」「高熱などの症状」などを参考として具体的に決めます。一般的には、労働基準法26条「使用者の責めに帰すべき事由」の休業にはならないため、休業手当の対象ではありません。しかし、疑いのある人には自主的に判断したケースでは支払い義務が生じます。

### **④同居家族を含めた対象者への対応**

③と同じです。

### **⑤入社予定者への対応**

入社2週間前の渡航歴や、感染者と濃厚接触の可能性がないか等の報告の協力を要請します。

### **⑥1年単位の変形労働時間制の運用柔軟化**

当初の予定どおりに実施困難な場合も想定できるため、労使合意の上、協定を解約し、改めて協定し直すことも可能です。ただし、不利益変更はできません。

### **⑦36協定の特別条項の考え方の明確化**

特別条項の理由として、新型コロナウイルス感染症に関することが明記されていなくても、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ます。

### **⑧時差出勤・コアタイムの解除**

満員電車での通勤を避ける必要があります。労使合意で実施可能です。労使間で十分な協議が必要です。その他、労使条件として定めるならば、就業規則の変更が必要です。

### **⑨テレワーク（リモートワーク）など**

会社でなく自宅やレンタルオフィスなどで働くことです。通勤せずに働くので、テレワークによる在宅勤務を臨時的に行った会社も多いようです。通常は根拠として就業規則に定める必要があります。自然災害発生時対応でも効果がありますので準備が必要です。

## ⑩休業補償

労働基準法26条により平均賃金の60%以上を支払う必要があります。

(1) 社員が感染 (2) 微熱で疑いがある (3) 会社として感染を避けるため一斉休業

(1) の場合、社内規定がなければ会社は払う必要がありません。

(2) の場合、就業規定がなく、自主的に休んでいる場合、通常の病欠と同様です。

(3) の場合、一般論として、緊急事態であるという現状に鑑み、会社として雇用調整助成金や、銀行などの融資措置等の国の支援策を踏まえて、労働基準法に基づく休業補償支払いを前提に検討することが必要と思われます。

## ⑪会社内の集団感染と法的責任

会社内で社員のウイルス感染が判明した場合、保健所に告知・連絡し、感染経路や接触者の確認、消毒作業や他の社員への周知などの「必要な配慮」を取るべきと考えられます。これらは法的責任を問われる可能性は低いでしょう。しかし、法的責任の可能性をできる限りなくす、企業のイメージの向上、事業を継続させる必要などから、集団感染防止のため、上記のように「必要な配慮」を会社内で行うことが、社会から求められる会社の役割だと思います。

## ⑫今こそ、経営理念・働き方改革に取り組み

私たちの会社のあるべき姿は、有給休暇や働く時間もさることながら、真の働き方改革を目指しましょう。「私たちの人生は」「働くとは」を皆で問い続けましょう。

石川 光男

### 【 経営者・後継者売上UP実践塾 】 第3回:5月19日(火) 18:00~20:00 当事務所3F

中小・小規模会社の大量破産が発生するのでは?と予測されている厳しい経済環境が続く中、安定継続経営を目指すのは、差別化・一点集中・すきまの「儲かる仕組みづくり」です。  
競合他社に負けない選略を創ります!

## 5月の税務と労務

- ・ 3月の決算法人の確定申告、消費税など納税 期限(6月1日)
- ・ 9月の決算法人の中間申告、納税 期限(6月1日)
- ・ 9月の決算法人の消費税の中間申告 期限(6月1日)
- ・ 4月分源泉所得税納付 期限(5月11日)

税理士法人みらい経営 名古屋オフィス (発行元)

税理士・中小企業診断士 社会保険労務士・行政書士 石川 光 男

〒456-0051 名古屋市熱田区四番二丁目14番34号

TEL 052 (651) 6000 FAX 052 (652) 0066

[ishikawa@ishikawakk.or.jp](mailto:ishikawa@ishikawakk.or.jp)

<https://www.mirai-kg.com/>

半田オフィス

税 理 士 榊 原 睦

〒475-0853 半田市南末広町125番11 グロワールスギ4階

TEL 0569 (26) 1566 FAX 0569 (26) 1569

[mbara623@k6.dion.ne.jp](mailto:mbara623@k6.dion.ne.jp)