

事 務 連 絡

令和 2 年 2 月 28 日

各受託団体 様

こども青少年局企画部青少年課

放課後事業担当課長

(担当：土井・日野)

新型コロナウイルスによる小学校臨時休業に係る

児童いきいき放課後事業の対応について（通知）

令和 2 年 2 月 27 日に開催された「第 2 回大阪市新型コロナウイルス関連所属長連絡会議」において、大阪市立全学校園（高等学校を除く）について、当面の間、臨時休業とすることが決定されました。(別添「新型コロナウイルス感染症予防に係る臨時休業について」参照)

これに基づき、児童いきいき放課後事業につきましても次のとおりご対応いただきますようお願いいたします。

1 報道発表における活動休止期間

令和 2 年 2 月 29 日（土）～ 3 月 14 日（土）計 13 日間（うち平日 10 日間、土曜 3 日間）

※いきいきの取扱いは、土曜日を除き「活動日」となり勤務日となります。

2 小学校低学年（1～3 年）等のうち、保護者が共働きで、新型コロナウイルスにかかる医療従事者等で、監護する者がいない場合に係る対応について(別添資料中 2 ⑥⑦関係)

① 指導員の勤怠等について

上記期間のうち土曜日については、学校の稼業期間とならないため、**原則**活動休止日（日曜日や祝日同様、勤務を要さない）として勤怠を取り扱ってください。

② スタッフ指導員（時給制職員）の休業手当について

当初ローテーションを予定していたが、勤務を要さなくなったスタッフ指導員について、後述の厚生労働省のホームページ記載内容を参照し、柔軟に対応してくだ

さい。

上記期間のうち平日の学校稼業時間外について、学校と連携の上、次のとおりご対応ください。

3月2日（月）については、参加人数が見込めないため、当初のローテーション（多人数加配や要支援児童にかかる加配等を含む）通り指導員を配置してください。

3月3日（火）以降（注）についても、原則として同様ですが、学校と調整の上、参加児童数の見込み等（注）に応じて配置人員の増減を検討してください。

（注）活動室の整理・安全確認などの業務に応じた配置も可能です。

③いきいきでの受け入れ時間について

原則 14時30分～18時となります。

個別事情については、学校の事情に応じ柔軟に対応をお願い致します。（通常のいきいき利用の中で、延長利用を申し出ているケースなど）

なお、今回の取り扱いは特例として、時間延長分の指導員賃金も委託費の中に含んで頂いて結構です。

④いきいき活動休止が今後も続くような場合、時間延長利用者から、3月分の返金を求められた場合について

柔軟な対応をお願い致します。なお、今回の取り扱いは特例として、返金した場合、委託費（「その他管理経費」など）の中に含むことを認めます。

⑤活動場所の確保について

濃厚接触を避けるため、学校図書館や多目的室等の活用について学校とご調整をお願いします。

⑥保険について

いきいきに登録していない児童を受け入れる可能性があります。もし事故等が発生した際には、学校側と都度協議をお願いいたします。

(参考) 新型コロナウイルス関連情報ホームページ

- 新型コロナウイルスに関連した感染症対策に関する対応について (内閣官房ホームページ)

http://www.cas.go.jp/jp/influenza/novel_coronavirus.html

- 新型コロナウイルス感染症について (大阪市ホームページ)

<https://www.city.osaka.lg.jp/kenko/page/0000490878.html>

- 新型コロナウイルスに関する Q&A (企業の方向け) (厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q3-1

(以下、上記厚生労働省ホームページより抜粋)

3 労働者を休ませる場合の措置について

<休業させる場合の留意点>

問1 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ればよいのでしょうか。

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、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っただき、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いします。

なお、賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、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)を支払わなければならないとされています。

【参考 労働基準法第26条(休業手当)】

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。