社会保険労務士法人
篠田パートナーズ事務所レポート

令和２年３月４日発行

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号
☎ 0254-22-5649　FAX 0254-24-0738　e-mail : sinoda2@niks.or.jp

新型コロナウイルスに関する企業の対応

1. 労働者が感染した場合

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ていただき、労使協力のもと、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えることが望ましいです。

●欠勤中の賃金の取り扱い

①都道府県知事が行う就業制限に該当した場合

新型コロナウイルスに感染し、就業制限により労働者が休業する場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しませんので、休業手当を支払う必要はありません。その場合、健康保険の被保険者であれば、要件を満たせば傷病手当金が支給され、標準報酬の2／3が補填されます。

②発熱症状等があり労働者が自主的に休んだ場合

新型コロナウイルスかどうか分からない時点で労働者が自主的に休んだ場合、通常の病欠と同様に休業手当を支払う必要はありません。

③事業の休止を余儀なくされた場合

基本的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たり、休業手当の支払いが必要です。ただし、取引先が感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止等であれば、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、不可抗力による休業であれば休業手当の支払義務は免れます。

④使用者の判断で休ませる場合

原則、使用者の判断で感染が疑わしい労働者を休業させる場合には、休業手当の支払いが必要ですが、労働者の症状による労務提供能力の有無や業務の種類、規定の整備状況等により判断が分かれます。一律に結論付けることは難しいため、お困りの際は、弊所までご相談ください。

●年次有給休暇を使用する

年次有給休暇が残っている場合、本人の意思により年次有給休暇を休業日に充てることで、労働者は賃金全額が補償されますし、使用者も休業手当の支払いが不要となりますので労使でよく協議し活用しましょう。

2. 労働者の家族が感染した場合

労働者の家族が新型コロナウイルスに罹患した場合、濃厚接触者であるその労働者にも感染の疑いがあります。労働者が自己の判断で休業すれば休業手当の支払いは不要ですが、使用者の判断で休ませる場合には、前述の労働者自身が感染又は疑いがある場合と同様の対処が必要になります。まずは、年次有給休暇の取得を労働者に打診するのが現実的な対応になるかと思います。

●感染拡大防止のための対策

厚生労働省のQ&Aでは感染拡大防止としていくつかの対策を紹介しています。家族が感染した労働者にも有効な対策ですので、以下に紹介します。

①時差出勤やフレックスタイム制の導入

労使の合意により始業・終業の時刻を変更することで時差出勤させる方法や、始業・終業の時刻を労働者の決定に委ねるフレックスタイム制を導入することで一度に接触する労働者の数を減らし感染リスクを分散することができます。

②テレワークの導入

労働者を在宅勤務させるテレワークは、労働時間管理や通信環境整備等、導入のハードルは高いですが、感染防止の観点からは最も安全な働き方といえます。

③有給の特別休暇制度を設ける

要件を満たせば後述の小学校等休業に伴い新設される助成金が活用できる可能性があるため、ご検討してみてはいかがでしょうか。

なお、①②も後述の助成金の特例について、要件を満たせば支給を受けることができるため導入を検討される際にはご活用ください。

3. 今後の見通し

厚生労働省は、発熱により自宅待機を指示された社員にも一定の条件を満たせば特例的に医師の意見書無しで傷病手当金を給付する方針を示しました。明言はされていませんが、発熱により感染の疑いがある段階であっても休業手当の支払いは必要無いという判断とも捉えられるため、今後進展があれば続報を発行いたします。

4. 雇用調整助成金の特例

雇用調整助成金とは、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に休業手当、賃金等の一部を助成するものです。新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ雇用調整助成金に特例が設けられました。

【対象事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受け「経済上の理由」で事業活動が縮小し、休業等を行った事業主が対象となります。

「経済上の理由」は下記のような例が該当します。

‣取引先が感染の影響を受け事業縮小し受注量が減少

‣国や自治体等からの市民活動の自粛要請により、外出等が自粛され客数が減少

‣風評被害により観光客の予約キャンセルが相次ぎこれに伴い客数が減少

【特例期間】

休業の初日が令和2年1月24日～令和2年7月23日

【特例措置の内容】

①休業等計画届の事後提出が可能です

通常、休業等を行うにあたり、事前に計画届の提出が必要ですが、令和2年5月31日までに提出すれば休業等の前に提出されたものとします。

②生産指標の確認対象期間を3ヶ月から1ヶ月に短縮します

最近1ヶ月の販売量、売上高等の事業活動を占める指標（生産指標）が、前年同期に比べ10%以上減少していれば要件を満たします。

③最近3ヶ月の雇用指標が対前年比で増加していても助成対象とします

通常、雇用保険被保険者及び受け入れ派遣労働者の雇用量を示す指標（雇用指標）の最近3ヶ月の平均が前年同期比で一定程度増加している場合は助成対象となりませんが、その要件を撤廃します。

④事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします

令和2年1月24日時点で事業所設置後1年未満の事業主については、生産指標の比較対象を令和元年12月とします。

【支給額】

大 企 業：休業手当等の1／2（2／3※）

中小企業：休業手当等の2／3（4／5※）

対象労働者1人当たり8,330円／日が上限です。

※：（ ）内は緊急事態宣言により活動自粛が要請された地域に適用される支給率です。

5. 時間外労働等改善助成金の特例

本年度の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）は受付終了していますが、新型コロナウイルスの感染拡大防止の為、テレワーク導入や特別休暇規定の整備は急務であるとの考えから特例コースの申請受付が開始されることとなりました。通常、計画が認定された日以後の取組みが支給対象となりますが、特例では、認定以前であっても令和２年２月17日以降の取組みについては助成対象となります。

コース	テレワークの特例	職場意識改善の特例
対象事業主	感染対策としてテレワークを新規導入する中小企業事業主	感染対策として休暇取得促進の環境整備に取り組む中小企業事業主
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	就業規則等の作成・変更、労務管理用機器等の購入・更新
要件	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	期間中に新型コロナウイルス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
期間	令和２年２月17日～令和２年５月31日	
支給額	補助率：1／2 （上限100万円）	補助率：3／4 （上限50万円）

6. 小学校等休業に伴う助成金新設

新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、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が創設される予定です。

【対象事業主】

下記①又は②の子の世話を行うことが必要な保護者に対し、有給休暇とは別途、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主が対象です。

①感染拡大防止策として臨時休業した小学校等に通う子

②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

【支給額】

休暇中に支払った賃金相当額×10／10

ただし、支給額は8,330円／日を上限とします。

【適用期間】

令和２年２月27日～3月31日に取得した休暇

★詳細については篠田パートナーズ事務所までご相談ください。