



発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <http://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 労務管理 > 新型コロナウイルス感染症の影響による『休業手当』の支払いについて
2. 法改正 > 派遣労働者の同一労働同一賃金 ～派遣先事業主の実務対応～
3. 提供 > 経営に役立つビジネスリポート
4. コラム > ソラーレスタッフより

1. 労務管理

新型コロナウイルス感染症の影響による『休業手当』の支払いについて

本年 2 月以降、新型コロナウイルス感染症が各地で猛威を振るっています。企業の経営者様、ご担当者様は、この危機的状況乗り越えるため、様々な対策・対応に奔走されていることかと思います。

このような状況下において、労務管理上の課題として挙がるのが「労働者に感染の疑いが生じた場合の、休業等の対応」です。特に、労働者を休業させた場合の『休業手当』については、個別の事案ごとに諸般の事情を総合的に勘案する必要があり、一概に判断するのは困難です。

今回は、休業手当の支払いにおける一定の判断基準について、労働基準法コンメンタール（逐条解説書）や厚生労働省の Q&A を基に概説いたします。

1. 新型コロナウイルスに罹患した場合

この場合、使用者は当然に労働者を休ませることになるかと思いますが、ここで問題なのが、労働基準法に定める休業手当を支払うべきか否かです。

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、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。

上記の通り、**労働基準法では「使用者の責めに帰すべき事由による休業」の場合は、休業手当を支払わなければならない**とされていますので、今回の新型コロナウイルスの感染が「使用者の責めに帰すべき事由」に該当しているかどうかを考えなくてはなりません。

「使用者の責めに帰すべき事由」とは何を指すのか、労働基準法コンメンタールでは以下の通り示されています。

使用者の責めに帰すべき事由

「使用者の責めに帰すべき事由」とは、第一に使用者の故意、過失又は信義則上これと同視すべきものよりも広く、第二に不可抗力によるものは、含まれない。

すなわち、新型コロナウイルスの感染が**不可抗力による場合には、「使用者の責めに帰すべき事由」に該当しない**ことになります。

では、「不可抗力によるもの」とは何なのか、同様に労働基準法コンメンタールでは、以下の通り示されています。

不可抗力

第一に、その原因が事業の外部より発生した事故であること、第二に、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてなお避けることのできない事故であることの 2 要件を備えたものでなければならないと解する。

ゆえに、コロナウイルス感染に関する使用者の事前の予防や対策が不十分、または不適切と判断された場合には、コロナウイルスの感染が「不可抗力によるもの」とは言えないため、休業手当の支払いを要する可能性があります。

言い換えると、事前の予防や対策を徹底したにもかかわらず、罹患したのであれば、それは「不可抗力による」感染と言えるでしょう。その場合には、休業手当の支払いは要しません。所得保障については、私傷病扱いとし、健康保険から傷病手当金の支給を受けることができます。

2. 感染が疑われる場合

この場合は、休業を命じないと他の労働者への感染リスクがありますが、「帰国者・接触者相談センター」での相談結果を踏まえても、**職務の継続が可能である労働者について、使用者が自主的に判断し休業を命じた場合には、その理由が感染防止という正当な理由であっても、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に該当する可能性が高い**です（厚生労働省Q&A）。例えば、発熱等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措置を講じた場合がそれに当たります。

一方、労働者への感染が確定していない段階で、発熱等の症状を理由に労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に扱うこととなります。この場合

は、会社が命じた休業ではないため、休業手当の支払は不要と判断されます。

3. さいごに

今回は休業手当の支払いについてご紹介しましたが、現状は、企業としていかに事業継続の対策を講じていくかが最重要項目となっています。

政府は企業の経済活動を少しでも支援するため、テレワーク導入に関する助成金や労働者の休業補償など、様々な施策を発表しています。

新型コロナウイルス感染症に対し、なにか対策をご検討されている場合は、助成金等を活用したご支援ができる場合もありますので、弊社までお気軽にご相談ください。

2. 法改正

派遣労働者の同一労働同一賃金 ～派遣先事業主の実務対応～

2019年に改正された「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下、改正派遣法）」が、2020年4月1日施行となります。それにより「派遣労働者について公正な待遇を確保すること」が義務付けられます。「待遇の確保」になりますので、派遣元事業主に求められる対応が多くなっていますが、派遣先事業主にも求められる対応があります。本稿では、派遣先事業主に求められる対応について概説いたします。

1. 派遣先事業主が講ずべき措置

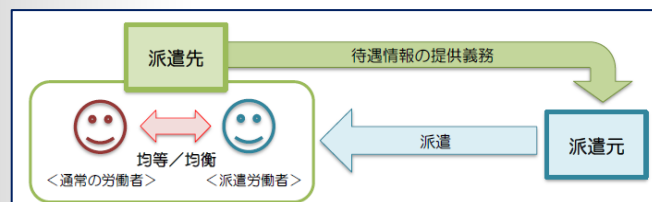
派遣先事業主は、以下の教育訓練の実施や福利厚生施設の利用の機会を提供することとされています。

	内 容
教育訓練	派遣先の労働者に実施する「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」については、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければなりません。
福利厚生	食堂・休憩室・更衣室 →利用の機会を与える義務があります。 物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設 →利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務があります。
情報提供	派遣元事業主の求めがあったときは、派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって必要なものを提供する等必要な協力をするよう配慮しなければなりません。

2. 改正の概要

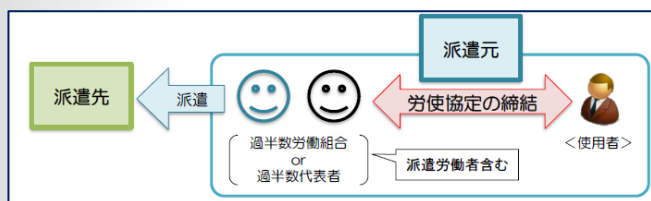
派遣労働者の待遇決定の方式としては、①派遣先均等・均衡方式（派遣先の労働者との均等・均衡な待遇）、または②労使協定方式（一定の要件を満たす労使協定による待遇）のいずれかによることとされています。どちらの方式で待遇を確保するかは、派遣労働者と雇用関係にある派遣元事業主が選択することになります。が、**派遣先事業主は派遣元事業主に対してその方式に応じた情報提供を行わなければなりません**。この情報提供がなされない場合、派遣元事業主は、派遣先事業主との間で労働者派遣契約を締結できないこととされています。

①派遣先均等・均衡方式



派遣先の“通常の労働者”を比較対象労働者として、当該労働者と派遣労働者の、均等・均衡な待遇を確保し、不合理な待遇差の解消を図るというものです。そのため、**派遣先事業主は「比較対象労働者の職務内容や待遇に関する情報」を提供**することになります。

② 労使協定方式



派遣元事業主と労働者の過半数を代表する者が、一定の事項を定めた書面（労使協定）を締結し、当該労使協定を適用することで、公正な待遇を確保するというものです。**派遣先事業主は「教育訓練や福利厚生に関する情報」を派遣元事業主に提供**することになります。

3. 派遣料金の交渉における配慮

派遣先事業主は、派遣料金について「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」による待遇改善が行われるように配慮することとされています。

4. おわりに

今回の改正は、同一労働同一賃金の適用という観点で示されたものとなりますが、派遣労働者の場合、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性から複雑な対応となっています。そのことから、対応に際しては、派遣会社と密に相談して進めていきましょう。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「新型コロナウイルス感染症の影響による『休業手当』の支払いについて」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

休業等の対応のほか、労働時間について、新型コロナウイルス感染症への対応方法について教えてください。

A.

労働時間に関する特例的な取り扱いについて以下にご案内します。

新型コロナウイルス感染症への対応として、3月17日に厚生労働省から通達が発出されました。その内容のうち労働時間に関する特例的な取り扱いについて、概要をお伝えします。

「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」の解釈の明確化

労働基準法第33条第1項では、災害等による臨時の必要がある場合においては、労働基準監督署長の許可を受けて、または事後の届出により、法定の労働時間を延長し、必要な限度において労働させることができることが規定されています。その対象となり得る「場合」が明確化されました。

○新型コロナウイルス感染症に感染した患者を治療する場合

○手厚い看護が必要となる高齢者等の入居する施設において新型コロナウイルス感染症対策を行う場合

○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、医療機器等を緊急に増産又は製造する場合

※このほか、人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合も該当し得るとされています。

1 年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

労働基準法第32条の4では、1年以内の変形期間を平均し1週間あたりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、特定の週および日に1日8時間・1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることができることが規定されています（1年単位の変形労働時間制）。これは、労使の合意によって成立し、対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。しかし、**当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不当と認められる場合には、特例的に、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をし、または協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能**であるとしています。

※解約までの期間を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意することとしています。

36 協定の特別条項の考え方の明確化

労働基準法第36条第1項に規定する協定（以下「36協定」という）では、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）には、限度時間を超えることができるとされています。今般の新型コロナウイルス感染症の状況については、36協定の締結時には想定し得ないものであると考えられることから、例えば、36協定の「**臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合**」に、**繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症とするものであることが明記されていなくとも、一般的には、特別条項の理由として認められるものであること**としています。

3. 提 供 『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話
 いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 3941 (全 6 ページ)	BCP は、簡単に利用できる 「安否確認」から始めよう	・ 自社の安否確認体制は十分か ・ 主な安否確認手段の比較 ・ その他の注意点
# 3947 (全 9 ページ)	弁護士が教える 2020 年度の法務 5 大ニュース	・ 2019 年度・2020 年度の 5 大ニュース ・ 2019 年度の総括 ・ 2020 年度の主なニュース ・ 今後の対応
# 3948 (全 6 ページ)	親族以外、M&A ——弁護士が教える今どきの事業承継	・ 事業承継の難しさ～後継者がいないという問題～ ・ 親族外承継を実現するための持株会社の活用
# 3949 (全 6 ページ)	ガバナンスの根幹「子会社の不祥事防止」	・ 今、グループ企業のカバナンスが注目されている ・ グループ本社による子会社の管理・監督に おける実効的な取り組み ・ 実効的な内部統制システムの構築・運営 (3 線ディフェンスの導入・運用) 他
# 7866 (全 6 ページ)	訪問記録や議事録のまとめ方/ 新入社員スタートダッシュマニュアル	・ 商談や会議の内容を分かりやすく記録する ・ 訪問記録と議事録で最低限書き留める項目 ・ 訪問記録と議事録の悪い例・良い例 ・ ここがポイント！

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
 FAX >>> 03-6712-8885

貴社名			ご担当者様	部署・所属
所在地	〒			
E-mail			Tel	
ご希望のレポート番号				

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。

4. コラム

今月もどうぞお楽しみください♪



竹中 幹夫

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、仕事（働き方）や私生活で色々と影響が出ていると思います。仕事で言うと在宅勤務や休業（時短勤務）の実施、私生活で言うと外出の自粛や多人数が集まっての会食の自粛など、数ヶ月前とはガラリと状況が変わってしまいました。

この状況がいつまで続くのか、先が見えてきませんが、今が一番大事な時期だということを信じて、行動したいと思います。



野々山 環

新型コロナウイルスの影響で、外出自粛、休校延長、テレワーク・・・私達を取り巻く生活環境が目まぐるしく変化している気がします。

一時のトイレットペーパーの品不足は少し落ち着いた感がありますが、依然としてマスク不足は深刻です。

家にある在庫を節約しながら使いたいので、我が家では不織布のキッチンペーパーをマスクの内側に両面テープで貼り付けてそれを毎日交換することで同じマスクを何日か使っています。

女性は特に化粧がマスクについてしまうので、この方法はなかなかお勧めですよ。



佐々木 良

コロナウィルスの影響で私生活・経済含めて大変な状況になってしまいました。

自宅で待機する時間も多くなり、以前とは違う生活スタイルが求められ、仕事への対応など不安やストレスを抱えている方が増えていると思います。こんな時だからこそ、今まで当たり前だったことに感謝し、周りの方々を思いやる人でいたいと思います。



関根 智樹

ついに出してしまった緊急事態宣言・・・。

自分の身は自分で守らなくてはなりません。また、自分の身勝手な行動で他人に迷惑をかけてもいけません。皆がそういう気持ちで取り組めば、爆発的な感染拡大は何とか抑えられると信じて、自分に厳しく行動を律して、この空前の大危機を乗り越えましょう！！



堀内 和希

最近、休みの日は家で息子と一緒にパズルをしたりして過ごしています！僕よりも息子の方がピースを見つけるのが早かったりすることもあり、驚かされます。さらにピースが裏面で絵が見えないのに適格にピースを埋めたりもします。頭の中でピースを反転してイメージしているのでしょうか？ 大人になると固定観念にとらわれ考え方に柔軟性がなくなってしまうので、柔軟な思考を持ち続けたいですね。ささいな息子の行動に色々と気づかされます。



大谷 雄二

安倍首相が7日に緊急事態宣言を発令し、休業要請を受けているお客様もいらっしゃると思います。一刻も早い収束を願うばかりです。

私は、緊急事態宣言は3月31日までに発令すべきだったと思っています。命と経済を秤にかけて、経済に重きを置いたようで誠に残念です。

緊急事態宣言を1週間遅らせたことによってコロナ収束が数週間遅れ、結果として経済悪化も長引き、多くの命を失うということが日本政府には理解出来なかったらしい。

とにかくこれから数ヶ月を何とか乗り切らなければなりません。

そのために融資や雇用調整助成金を活用してください。

ソラーレは近々、コロナ対策で使える助成金情報を動画でお客様向けに配信します。

社内のコロナ拡散防止対策や雇用調整助成金など、わからないことがあれば遠慮なくご相談ください。力を合わせて乗り切りましょう！