



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えます。

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。

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」に該当しないこととなります。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ぬと解する。

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取り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. その他のケースについて

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り、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、又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相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っ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 協定の締結当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「臨時的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。

4. 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、弊所までお気軽にご相談ください。

2. 法律改正 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、次の教育訓練の実施や福利厚生施設利用の機会を提供する事とされています。

	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。

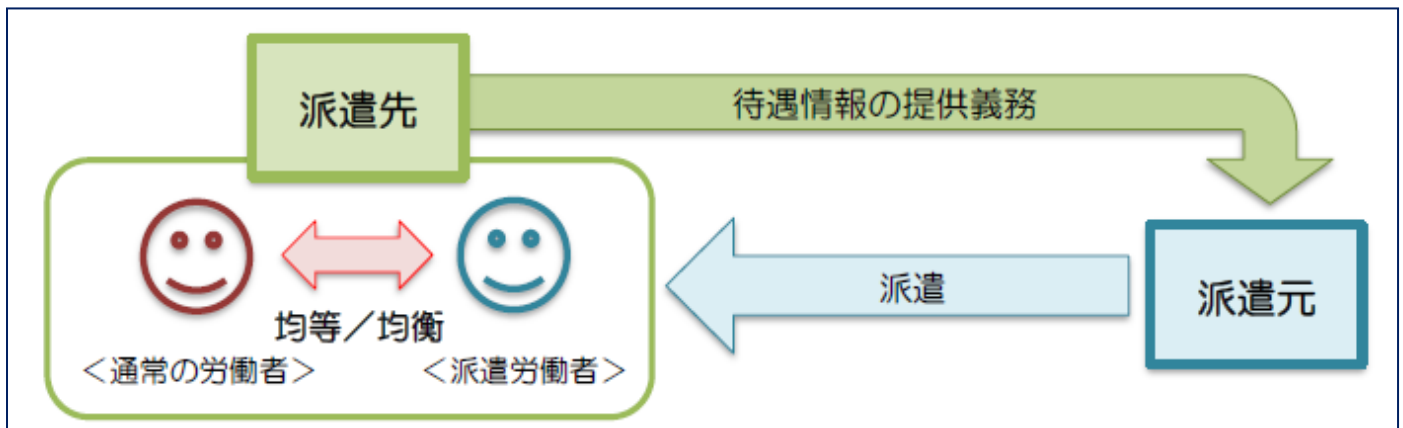
福利厚生	<p>食堂・休憩室・更衣室→利用の機会を与える義務があります。</p> <p>物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設→利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務があります。</p>
情報提供	<p>派遣元事業主の求めがあったときは、派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって必要なものを提供する等必要な協力をするよう配慮しなければなりません。</p>

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）のいずれかによる事とされています。

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。

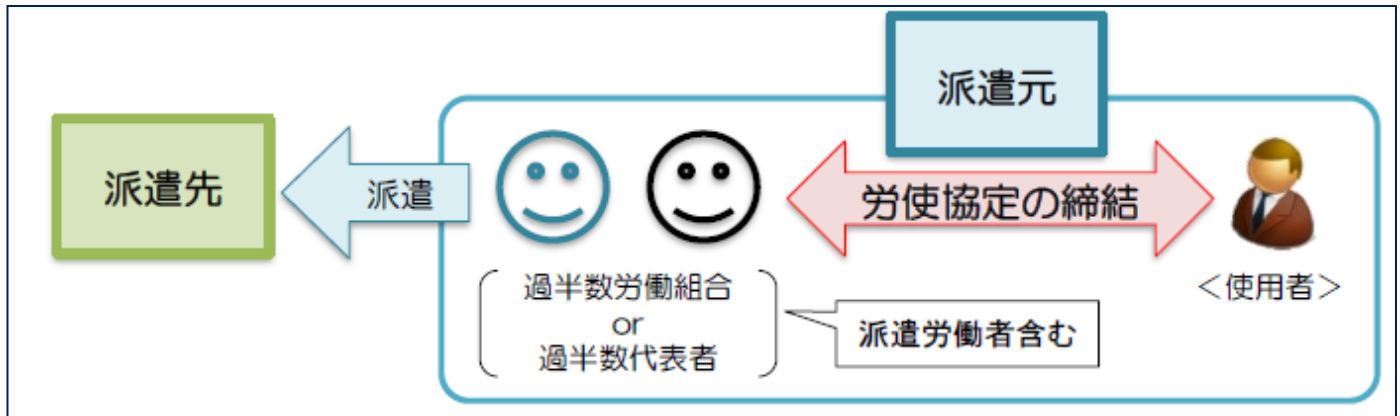
①派遣先均等・均衡方式



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。



意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は4月30日に配信いたします。(石田久男)