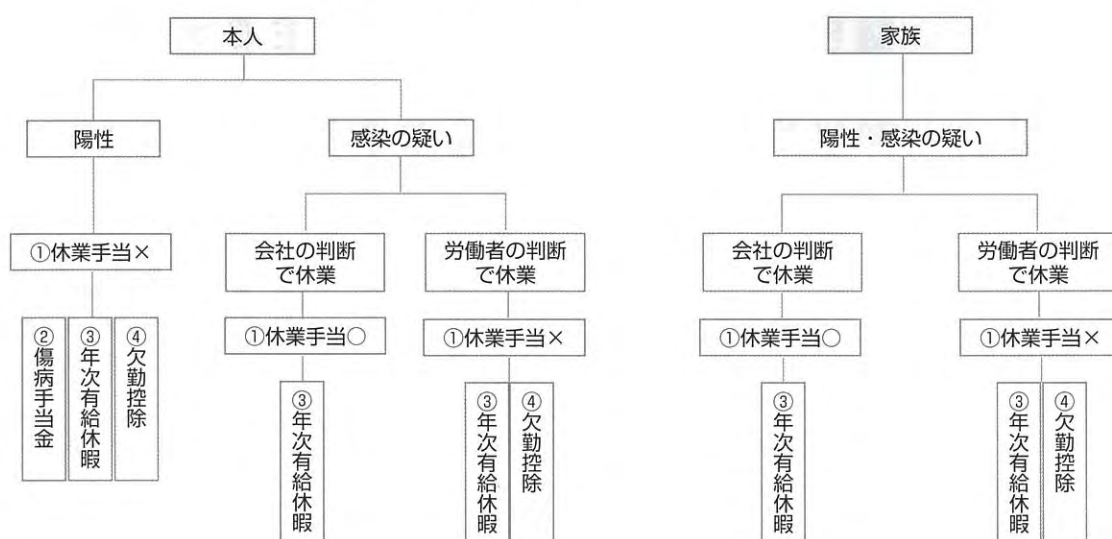


## 第2波に備え社内環境を整備せよ 新型コロナと共存する 労務管理の実践

アスミル社会保険労務士事務所代表 櫻井好美

新型コロナウイルス感染症により大きな変化を余儀なくされた日本社会。建設業においてもその影響は図りしれない。いかにしてこのウイルスと共存していけばいいのか。その労務管理のポイントを解説する。(編集部)

図表1 新型コロナウイルス 会社側対応チャート



### 【ポイント】

新型コロナウイルス陽性の場合、指定感染症・検疫感染症として都道府県知事が就業を制限するため「会社の責」とはならず休業手当を支払う必要はない。新型コロナウイルスの感染が疑われる場合、休業が「会社の判断」か「労働者の判断」かで休業手当支払いの有無がわかる。

### 【補足説明】

- ①休業手当 → 会社の都合によって労働者が就業できなくなった場合には、1日の平均賃金の60%を支払う必要がある。
- ②傷病手当金 → 国民健康保険以外の健康保険加入者が病気で休業している間、1日あたり給与日額の約3分の2が補償される。
- ③年次有給休暇 → 理由を問わず取得でき、休んでも賃金が減額されない休暇のこと。
- ④欠勤控除 → 特別な事情もなく会社を休んだ場合には、休んだ分給与は控除される。

### 【雇用調整助成金】

現在、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、雇用調整助成金の特例が実施されている。

特例の対象となる事業主が一定の要件を満たした場合、休業を実施し休業手当等を支払った事業主に対して助成金が支給される(上限額あり)

季節性インフルエンザに感染した労働者を会社が強制的に休ませる場合は、休業手当の支払いが必要。

新型インフルエンザや特定鳥インフルエンザに感染した労働者の場合は、労働者を強制的に休ませる法的根拠があるため休業手当の支払いは不要。

コロナ禍においては、どの企業でも初めての経験で労務管理についての様々な疑問がでてきているかと思いますが。陽性でもない人を休業要請させることができるのか、

会社側から休業を要請した場合は休業補償をしなくてはならないのか、などです。まずは、会社側としてどのような対応が望ましいのか整理をしていきましょう。



例：月給の場合

賃金締切日：毎月20日 平均賃金算定事由発生日：3月10日

1月分（1/21～2/20）賃金：基本給20万円、通勤手当1万円

12月分（12/21～1/20）賃金：基本給20万円、通勤手当1万円、残業手当2万円

11月分（11/21～12/20）賃金：基本給20万円、通勤手当1万円、残業手当1万円

平均賃金＝（21万＋23万＋22万）÷（31日＋31日＋30日）＝7,173円91銭

平均賃金7,173×60%＝休業手当4,303円

※平均賃金に銭未満の端数が生じた場合、これを切り捨てることは差し支えありません。

例：賃金の一部が時間給・日給等の場合

賃金締切日：毎月25日（日給8千円、通勤手当1日400円） 平均賃金算定事由発生日：2月5日

1月分（12/26～1/25－労働日数15日）賃金：基本給12万円、通勤手当6千円

12月分（11/26～12/25－労働日数5日）賃金：基本給4万円、通勤手当2千円

11月分（10/26～11/25－労働日数15日）賃金：基本給12万円、通勤手当6千円

①原則による計算：（12万6千円＋4万2千円＋12万6千円）÷（31日＋30日＋31日）＝3,195円65銭

②最低保障による計算：（12万6千円＋4万2千円＋12万6千円）÷（15日＋15日＋15日）×0.6＝5,040円

①と②を比較すると②の方が高いので、この場合の平均賃金は5,040円になります。

休業手当を支払うのは「使用者の責に帰すべき事由」とありますが、使用者の責に帰すべき理由とは、一体どんな理由のことでしょうか？これは不可抗力を除いて、使用者側に起因する経営、管理上の障害も含まれると言われています。例えば、経営難で、資材を調達できずに休業せざるを得ない場合のようなことをいい、台風、地震等の自然災害で休業をするような場合は、使用者の責に帰すべき理由でないとされています。

では、新型コロナウイルスに関する休業についてはどのように考えるべきでしょうか？確かに不可抗力であるため使用者の責に帰すべき理由ではないと思いますが、厚生労働省では下記のような見解を出しています。

ポイント3  
使用者の責に帰すべき理由とは？

また、賃金の一部または全部が日給制、時間給制又は出来高給制の場合は、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3カ月間に、その労働者に対して支払われた当該賃金の総額を、その期間の労働日数で除した金額の60％が最低保証となります。

※平均賃金の原則により計算した金額を最低保証が上回る場合は、最低保証額が平均賃金となります。

【厚生労働省 新型コロナウイルスに関するQ＆A（企業の方向け）】

新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません。

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。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありませんが、不可抗力による休業と言えるためには、

①その原因が事業の外部より発生した事故であること

②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること

という要素をいずれも満たす必要があります。

①に該当するものとしては、例えば、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく対応が取られる中で、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合のように、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因が挙げられます。

②に該当するには、使用者として休業を回避するための具体的努力を最大限尽くし

ポイント1  
従業員の  
感染症対応チャート

①本人が陽性の場合

新型コロナウイルス陽性の場合は、感染法上の指定感染症であるため、感染した従業員は都道府県知事等から入院勧告を受けたりすることになります。この休業は、働ける状態ではありませんので、会社側としての給与の支払いは不要となります。

本人は、この間の休みについて、健康保険より要件を満たせば傷病手当金を受給することができます。また、自身の年次有給休暇を取得することも可能ですし、有給休暇がない場合は欠勤控除となります。有給休暇はご本人の判断で取得すべきもので、会社が勝手に有給休暇を指定することはできませんので注意してください。

②本人に感染の疑いがある場合

従業員が濃厚接触者であったり、その疑いがあると会社が判断した場合、会社としては「感染拡大防止」のため、その従業員の勤務を避ける必要があると思われます。この場合は、会社側より在宅勤務を命ずる、もしくは休業を要請せざるを得ない状況となります。

在宅勤務であれば通常の賃金の支払いが必要となりますし、休業要請となれば、休業手当の支払いが必要となります。

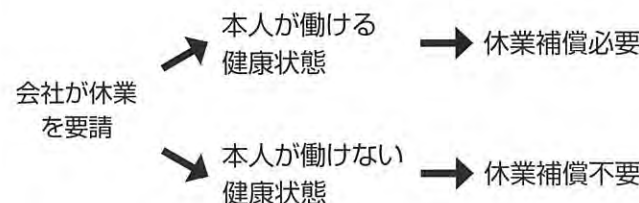
ただし、本人から休業を申し出てきた場合は、本人の判断となりますので、有給休暇を取得するのか？有給休暇がない方であれば欠勤控除の扱いになります。

③家族に陽性・感染の疑いがあった場合

本人に感染の疑いがあった場合と同様に、会社側から「感染拡大防止」の措置として在宅勤務や休業を要請するのであれば、通常の賃金の支払いもしくは休業手当の支払いが必要となりますが、本人の意思で休業するのであれば、会社側の支払い義務はないこととなります。

ポイント

従業員本人の場合、まずは働ける健康状態かどうかの確認が必要です。



平均賃金の計算方法

平均賃金

【原則】 直前3カ月間の賃金の総額（総支給額）  
3カ月間の総日数（暦日数）

【最低保障】

賃金が日給、時間給、出来高給で決められている場合、次の額を下回ってはいけません

直前3カ月間の賃金の総額（総支給額）  
3カ月間の実労働日数 × 0.6

ポイント2  
労基法第26条における  
休業手当とは？

実際、会社から休業要請をした場合、労働基準法の休業手当の支払いが必要になります。労働基準法第26条において「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」となっています。



図表2 コロナ感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大について

新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置として、4月1日から9月30日までを緊急対応期間と位置付け、感染拡大防止のため、この期間中は全国において次のとおり、さらなる特例措置を実施（太字が拡大措置）。

| 特例以外の場合の雇用調整助成金                                         | 緊急対応期間（4月1日から9月30日まで）<br>感染拡大防止のため、この期間中は全国で<br>以下の特例措置を実施                          |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 経済上の理由により、<br>事業活動の縮小を余儀なくされた事業主                        | 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（全業種）                                                         |
| 生産指標要件（3カ月10%以上減少）                                      | 生産指標要件を緩和（1カ月5%以上減少）                                                                |
| 被保険者が対象                                                 | 雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象に含める<br>（緊急雇用安定助成金）                                         |
| 助成率 2/3（中小） 1/2（大企業）                                    | 助成率 4/5（中小）、2/3（大企業）<br>※解雇等を行わない場合、10/10（中小）、3/4（大企業）                              |
| 日額上限額 8,330円                                            | 日額上限額 15,000円                                                                       |
| 計画届は事前提出                                                | 計画届の事後提出を認める（1月24日～6月30日）、<br>5月19日～は提出不要                                           |
| 1年のクーリング期間が必要                                           | クーリング期間を撤廃                                                                          |
| 6カ月以上の被保険者期間が必要                                         | 被保険者期間要件を撤廃                                                                         |
| 支給限度日数 1年100日、3年150日                                    | 同左＋上記対象期間                                                                           |
| 短時間一斉休業のみ                                               | 短時間休業の要件を緩和                                                                         |
| 休業規模要件<br>1/20（中小）、1/15（大企業）                            | 併せて、休業規模要件を緩和<br>1/40（中小）、1/30（大企業）                                                 |
| 残業相殺                                                    | 残業相殺を停止                                                                             |
| 教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練助成率<br>2/3（中小） 1/2（大企業）<br>加算額1,200 | 助成率 4/5（中小）、2/3（大企業）<br>※解雇等を行わない場合、10/10（中小）、3/4（大企業）<br>加算額2,400円（中小）、1,800円（大企業） |

今回は助成金要件が緩和され、前述のようなケースでも助成金申請ができる場合もあります。ただ、これをチャンスと捉え、社内の労務管理を整備することが大切です。元々、働き方改革において時間外労働の上限規制が設けられ、建設業も2024年より適用されることになっています。業界も週休2日制に向けて4週6閉所、4週8閉所と目標を掲げてきましたが、このコロナを機に一気に進むものと思われま

ただ、社内の整備のできていない会社では、単純に労働日が減ったので賃金下がるといった方向に向かわざるを得ません。休日が増えても今の賃金を確保していきたいのであれば、生産性や効率性を意識した働き方へシフトしていく必要があります。

また、休日が法定通りとなっていくのであれば、今まで日給制であった会社も、今後は月給制を検討していくことも考えるチャンスかもしれません。

今後コロナ第2波、第3波が訪れると言われていますが、企業が今後継続していくためにも、この時期に今後の労務管理体制を整え、また時間が取れる場合には従業員教育等の時間にあてるなど、社内体制を整える時間にあてていただくことをお勧めします。

ていると言える必要があります。具体的な努力を尽くしたと言えるか否かは、例えば、

- ・自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分に検討しているか
- ・労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか

といった事情から判断されます。

上記のような厚生労働省の見解をみると、新型コロナウイルス感染症による休業は、不可抗力ではあるけれども、これだけでは休業手当の支払い義務がないとはされず、さらに使用者として休業を回避させるための何等かの努力をし、それでも休業せざるをえない場合には、使用者の責に帰すべき理由になるという判断のようです。企業側の対策としては、単に「新型コロナウイルス感染症による休業は不可抗力だから、休業手当を支払わない」と断言するのではなく、何等かの対策をたて、しっかりと労働者側との話あいの元に休業を進めていく必章があります。

また、法律上は平均賃金の60%以上を払えば法令違反とはなりません。とはいえ、平均賃金の60%とは実際計算をしてみると、かなり金額的には低く、住宅の費用が発生する方等は生活をしていくのが非常に難しい金額です。単純に法律をクリアするだけでなく、今後、今の従業員と一緒に会社を盛り上げていこうというのであれば、会社とし

てもできる限りの金額を明示してあげることを望ましいです。このあと、ご説明しますが、今回の雇用調整助成金は支払った金額の補填になるため、支払い金額が多少大きく変わったとしても会社からの持ち出し金額はそれほど多くなることはありません。助成金を活用しながらこの時期を従業員と一緒に乗り越えていってください。

**ポイント4**  
**雇用調整助成金の効果的な活用**

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主支援のために、雇用調整助成金の内容が拡充されています。

主な要件は、新型コロナウイルス感染症の影響で売上げが下がっていること、そして、労使の話し合いの元に労働者を休業させ、その支払った休業手当に対して国が助成金を支給するというものです。

特に4月1日～9月30日までは緊急対応期間となっており、今回の休業に関しては助成金を活用することをお勧めします（図表2）。

**ポイント5**  
**コロナ感染症対応期間の労務管理**

緊急事態宣言がだされ、助成金を活用し

ようという段階で「雇用調整助成金は難しい」「複雑すぎて、国の仕組みがおかしい」という声が多く聞こえました。確かに少し複雑ではありますが、決して国の仕組みがおかしいわけではないのです。

では、なぜ、受給できないかというと、ほとんどの中小企業が法定をクリアした労務管理ができていなかったからです。

例えば、この助成金は従業員に休業要請をした日に、会社が休業手当を支払い、その支払った分を助成金として支給申請をするのですが、そもそも日給制であるからという理由で、会社の労働日と休業日が確定をしていないとか、会社の休日（所定休日）が、法律で定めた休日（法定休日）を下回っていたり等、労働法が遵守されていないケースがあまりにも多すぎるのです。

建設業で多いケースを見てみましょう。法定労働時間は1日8時間1週40時間です。1日8時間労働の会社であれば、週休2日が必要です。そのため、通常は土曜日出勤

**例**

・8時～17時 ・休憩1時間  
・所定労働時間：1日8時間の場合

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 日 |
| 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 休 |

40H

本来この日は、法律上は休業日としなくてはならない  
この日を休業しても助成金の対象にはなりません。