



Firm News Vol. 108 March' 20

Contents

- ▶ 新型コロナウイルスに関する企業の対応について
- ▶ 2020年4月から廃止となる雇用保険料の免除について



Social Insurance Consulting Firm EOS

▶新型コロナウイルスに関する企業の対応について

3月号は、新型コロナウイルスに関する企業の対応について説明させていただきます。

この問題に対し各企業は、正しい情報に基づき、必要な対策を適宜適切に実施すべく検討されていることと思います。

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症についての特設ページを設置、随時情報を更新し、さらに新型コロナウイルスに関するQ&Aを企業向けに発信していますが、今回は、その中でも「労務」に関する情報を中心に紹介します。

※本稿は執筆時点(2020年3月3日)での政府、厚生労働省等の情報を元に解説しており、変更されることもありますので、政府や厚生労働省等の最新の情報を確認していただくようお願いします。

《新型コロナウイルスに関する企業が取るべき対応》

1. 使用者として労働者に対し「安全配慮義務」があることを念頭におき、労働者が安全に出勤、勤務できるような配慮が必要となります。

【労働者の出勤、勤務について検討事項】

- ①通勤時の満員電車利用を避けるため、時差出勤が可能か。
- ②テレワーク(自宅勤務)が可能か、等

- 2-①. 新型コロナウイルスへの感染が心配な社員がいた場合、下記の判断基準に基づいて対応してください。

厚生労働省からは、下記のような判断基準が出されています。

風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合、強いだるさ(倦怠感)や息苦しさ(呼吸困難)がある場合には、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」にお問い合わせください。

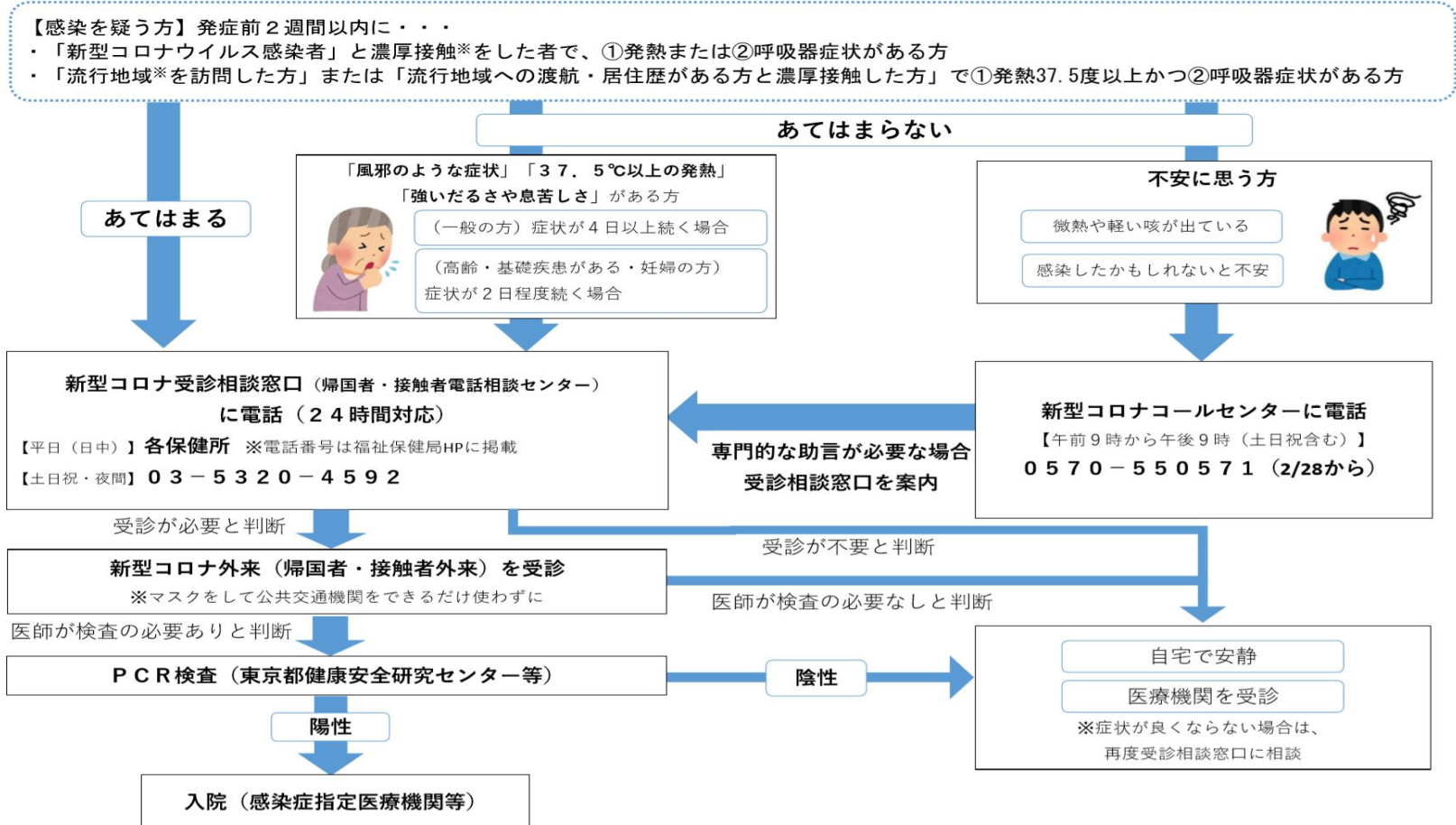
また、高齢者、糖尿病、心不全、呼吸器疾患(慢性閉塞性肺疾患など)の基礎疾患がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている方で、これらの状態が2日程度続く場合は、帰国者・接触者相談センターに相談してください。

また、帰国者・接触者相談センターは各都道府県ごとに設置されており、東京都の場合は新型コロナウイルス感染症に関する一般相談窓口として「新型コロナコールセンター」が設置されています。

2-②. 新型コロナウイルス感染症が心配な社員が場合

東京都保健福祉局が案内している新型コロナウイルス感染症が心配な場合の判断基準のフローチャートは次の通りです。

都民の皆さまへ～新型コロナウイルス感染症が心配なとき～



※濃厚接触：疑い事例との同居・長時間の接触、感染防護措置なしで患者の診察・看護・介護、感染の疑いがある方の体液等に直接接触
 ※流行地域：中華人民共和国 湖北省又は浙江省 大韓民国 大邱広域市又は慶尚北道清道郡

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

3. 労働者を休ませる場合の措置については下記のQ&Aを参考に対応してください。

厚生労働省から公表されているQ&Aより抜粋します。

(休業させる場合の留意点)

Q 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。

A 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。

※不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。

ここでいう不可抗力とは、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最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。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、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となることがあります。

(感染した方を休業させる場合)

Q 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

A 新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。
なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

(発熱などがある方の自主休業)

Q 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

A 会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、例えば熱が37.5度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

(事業の休止に伴う休業)

Q 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

A 今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。

また、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。休業手当の支払いについて、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。

具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、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な努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。

(年次有給休暇と病気休暇の取り扱い)

Q 新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いは、労働基準法上問題はありますか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。

A 年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

▶2020年4月から廃止となる雇用保険料の免除について

2016年に雇用保険法が改正され、2017年1月1日より、それまで雇用保険の適用除外となっていた65歳以上の従業員も、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となりました(雇用保険の適用拡大)。

そして、2020年4月1日からは、雇用保険料の免除に関して変更が行われます。

1. 雇用保険料の計算方法

雇用保険料は、原則として会社と雇用保険の被保険者となっている従業員が、雇用保険料を負担することになっています。そのため、従業員負担分は、従業員に給与を支給する際に業種ごとに定められた料率(従業員負担分)を、支給する給与に乘以て算出し、給与から控除することで、会社が従業員から徴収しています。

ただし、現在、保険年度の初日(4月1日)において満64歳以上の従業員(以下、「64歳以上の従業員」という)は、原則として、会社負担分および従業員負担分ともに雇用保険料が免除される仕組みとなっています。

2. 雇用保険料の免除の仕組みの廃止

2016年に行われた雇用保険法の改正では、雇用保険の適用拡大のほかに、1.の雇用保険料の免除の仕組みを廃止することが決定され、2020年4月1日からは雇用保険の被保険者となっている全従業員から雇用保険の徴収が必要となります。

雇用保険料の算出方法は、64歳以上の従業員であっても他の従業員と変わりありません。

4月の給与計算を行う際には、現在免除となっている従業員から、雇用保険料が控除されるように設定を確認するとともに、2020年度の労働保険の年度更新については、概算保険料に当該「高年齢被保険者」の保険料の含めることとなります。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

URL: <http://www.epcs.co.jp>