

# 労務関連ニュースレター

Issue 52, April 22, 2020

---

## In brief

---

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 対応に関して労務関連で必要となる情報をまとめました。

---

## In detail

---

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に関して労務関連で対応、検討が必要なものは以下のとおりです。

### (1) 新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させる場合の取扱い

#### ① 休業手当が必要となるケースの判断

新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させる場合、休業中の賃金の取扱いが問題となります。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ないため、使用者に休業手当の支払義務はありません。不可抗力とは、(i) その原因が事業の外部より発生したもの、(ii) 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ものが該当するとされています。

厚生労働省から公表されている「新型コロナウイルスに関する Q&A」によれば、上記を「新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させる」というケースにあてはめると、以下のとおりとなります。

#### (a) 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

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。被用者保険に加入している場合は、要件を満たせば傷病手当金が支給されます。

#### (b) 新型コロナウイルスへの感染が疑われる労働者を使用者の自主的判断で休業させる

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業させる措置をとる場合のように、使用者の自主的判断で休業させる場合には、「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ると考えられます。

#### (c) 労働者が発熱等の症状があるため自主的に休んでいる

発熱等の症状があるため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って差し支えありません。年次有給休暇や病気休暇を活用すること等が考えられます。

(d) 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止等を余儀なくされ、やむを得ず休業とする事業の休止が「不可抗力による休業」に当たるものか、他の代替手段の可能性、事業休止期間、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、判断する必要があります。新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言を受けて事業を休止し、労働者を休業させる場合であっても、一律に休業手当の支払義務がなくなるものではありません。

なお、「新型コロナウイルスに関する Q&A」では、上記のケースで「休業手当を支払う必要がない」とされる場合でも、労働者の不利益を回避する努力をし、有給休暇を付与することや休業手当を支払うことが望ましいとされています。

「新型コロナウイルス感染症に関する Q&A」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708\\_00001.html#Q&A](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html#Q&A)

## (2) 新型コロナウイルス感染症に関連して利用できる助成金

### ① 休業手当等を支払う場合の助成金(雇用調整助成金の特例措置)

雇用調整助成金とは、景気の後退等、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練等を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当等の一部を助成するものです。

この助成金について、「新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主」に対し、支給要件を緩和する特例措置が設けられています。さらに、2020 年 4 月 1 日から 2020 年 6 月 30 日までの休業等については、「緊急対応期間」として、以下のとおり特例措置が拡充されました。

項目	助成内容
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額の助成	休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額に以下の助成率を乗じた額 中小企業 4/5、中小企業以外 2/3 (解雇等を行わない場合は、中小企業 9/10、中小企業以外 3/4)  ※労働者 1 人あたり 8,330 円が上限
教育訓練を実施した時の加算	1 人 1 日あたり 中小企業 2,400 円、中小企業以外 1,800 円
対象となる休業	所定労働日の全 1 日にわたる休業だけでなく、所定労働時間内に、事業所における部署・部門ごとや職種、勤務体制によるまとまり等一定のまとまりで行われる 1 時間以上の短時間休業も対象となる。
支給限度日数	1 年間で 100 日分が上限。 ただし、緊急対応期間中はこの支給限度日数とは別に支給を受けることができる。
対象者	雇用保険被保険者でない労働者も同様の助成を受けることができる。
届出	既に実施した休業についても、2020 年 6 月 30 日までは事後の計画届提出が可能

詳しい支給要件、手続き、緊急対応期間以外の助成内容等、「雇用調整助成金」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)

### 【申請書類の簡素化について】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000620643.pdf>

### 【雇用調整助成金ガイドブック】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000623230.pdf>

### 【雇用調整助成金 FAQ】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000622923.pdf>

【雇用調整助成金の様式ダウンロード(特例措置用)】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin\\_20200410\\_forms.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html)

※雇用調整助成金ガイドブック等資料のリンク先は 2020 年 4 月 22 日現在のものとなり、今後資料が更新されるごとにリンク先が変更になる可能性があります。

② 臨時休業した小学校等に通う子どもの世話をを行う労働者に対し有給の休暇を取得させた場合の助成金(新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金)

新型コロナウイルス感染症に関する対応として小学校等が臨時休業となり、小学校等に通う子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主に対する助成金が創設されました。年次有給休暇の有無にかかわらず、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整備することを目的としたものです。

(a) 助成内容

対象労働者の日額換算賃金額(※1)×有給休暇の日数(※2)

(※1) 各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの。8,330 円を超える場合は 8,330 円。

(※2) 各対象労働者の合計有給休暇日数。時間単位の休暇を含む。

なお、有給休暇の合計日数のうち 1 日に満たない時間数については、対象労働者の日額換算賃金額を時給換算した額を当該時間数で乗じて得た額とする。

(b) 申請期間

2020 年 3 月 18 日から 2020 年 6 月 30 日

なお、休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいとされていますが、就業規則等が整備されていない場合でも要件に該当する休暇を付与した場合は助成金の対象となります。

「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)

③ 在宅勤務制度を導入する場合の助成金(働き方改革推進支援助成金 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)

新型コロナウイルス感染症対策として、新たにテレワークを導入した中小企業事業主を支援するための助成金です。

(a) 要件

- ・実施期間に以下の助成対象の取り組みを行うこと
- ・テレワークを実施した労働者が1人以上いること

(b) 助成対象の取組

- ・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
- ・労務管理担当者に対する研修
- ・労働者に対する研修、周知・啓発
- ・外部専門家(社会保険労務士等)によるコンサルティング等

(c) 実施期間

2020 年 2 月 17 日から 2020 年 5 月 31 日

(d) 支給額

補助率 1/2 ※1 企業当たりの上限 100 万円

働き方改革推進支援助成金には、新型コロナウイルス感染症対策として特別休暇の規定を整備した場合の助成金(職場意識改善特例コース)もあります。

「働き方改革推進支援助成金」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/telework\\_10026.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/telework_10026.html)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html)

### (3) 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた労働基準関係法令への対応

新型コロナウイルス感染症が経済活動に及ぼす影響を踏まえ、2020年3月17日、厚生労働大臣からの通達(厚生労働省発基 0317 第 17 号)により以下の内容が示されました。

#### ① 中小企業等への配慮

新型コロナウイルス感染症拡大が中小企業等に与える影響に配慮し、労働局および労働基準監督署は労働施策基本方針に基づき、中小企業等の立場に立った対応を行うこととされました。労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していくとの配慮が示されました。

#### ② 労働基準法第 33 条の解釈の明確化

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。今般の新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴い、患者を治療する場合や、必要なマスクや消毒液、医療機器等を緊急に増産または製造する場合も、本規定の対象となり得ることが示されました。

#### ③ 1 年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

1 年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初の予定どおりに制度を実施することが著しく不適当と認められる場合には、制度の途中であっても、労使協定を締結し直すことができることが明確化されました。

#### ④ 36 協定の特別条項の考え方の明確化

繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症によるものである場合には、36 協定の特別条項に明記されていなくとも、「臨時的な特別の事情がある場合」の理由として認められるものであることが明確化されました。

また、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施、安全委員会等の実施についても、2020 年 5 月 31 日までの限られた期間の運用として、延期等弾力的な運用を図ることとして差し支えないものとされています。

「新型コロナウイルス感染症の発生および感染拡大による影響を踏まえた中小企業等への対応について(通達)」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000610189.pdf>

### (4) 関連リンク

厚生労働省「新型コロナウイルス感染症について」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)

経済産業省「経済産業省の支援策」

<https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

国税庁「新型コロナウイルス感染症に関する対応等について」

<http://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/kansensho/index.htm>

※中小企業の範囲

本ニュースレターにおける中小企業の範囲は下表のとおりです。

業種	資本金の額または 出資の総額	または	常時使用する 労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

※本ニュースレターは 2020 年 4 月 22 日現在の情報に基づき作成しています。

---

## Let's talk

---

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

### **PwC 社会保険労務士法人**

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 157 カ国に及ぶグローバルネットワークに 276,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は [www.pwc.com](http://www.pwc.com) をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2020 PwC 社会保険労務士法人 無断複写・転載を禁じます。

PwC とはメンバーファームである PwC 社会保険労務士法人、または日本における PwC メンバーファームおよび(または)その指定子会社または PwC のネットワークを指しています。各メンバーファームおよび子会社は、別組織となっています。詳細は [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) をご覧ください。