

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

**令和3年9月号**

## 【コロナ禍の労務管理】休業手当の支払について

新型コロナウイルスの感染拡大のなか、「労働者を休ませた場合の給与保障」はどこまで行う必要があるのかという質問を大変多く頂きます。通常、事業主の都合で労働者を休ませる場合には、労働基準法 26 条により平均賃金の 6 割を保障しなければなりません。（下記条文参照）これを**休業手当**と呼びます。

コロナの影響による休業のパターンを大きく分けると、**A:新型コロナウイルスに感染した場合、B:感染の疑いがある場合（発熱など）、C:近親者、知り合いに感染者が出た場合、**の3種類に分けることが出来ます。その時の状況に応じて、事業主の責めに帰すべき事由があるか無いか、つまり「事業主都合での休業」となるか否かが分かります。どのような場合に休業手当の支払の必要があるのか、事前に整理して押さえておく必要があります。

### A) 新型コロナウイルスに感染した場合

⇒当然隔離などが必要ですので、**休業手当の支払義務なし**

### B) 感染の疑いがある場合（発熱など）

1. 労働者から休みたいと連絡があった場合：**休業手当の支払義務なし**

2. 労働者は「仕事は出来る」と主張し出勤しようとしたが、会社の判断で休ませる場合：**休業手当の支払義務あり**

⇒感染拡大の防止のためという理由は事業主都合とは言えませんが、感染が確定していない以上、もし感染していなかった場合には、「休まずに働けた」ということになり得ますので、休業手当支払いの必要があります。

### C) 近親者、知り合いに感染者が出た場合

この場合、様々なパターンが考えられますのでもっとも多くご相談を頂く内容です。

1. 濃厚接触者との連絡を受け、保健所から待機の指示が出ている場合：**休業手当の支払義務なし**

2. 労働者のお子さんの学校などで感染者がおり、学校自体が休業となる場合：**休業手当の支払義務なし**

3. 濃厚接触者ではないが、労働者の知り合いに感染者がいることが発覚し、保健所の自宅待機などの指示はなく、念のため休んで様子を見る場合：**上記 B と同様の取扱い**

例えば、お子さんの習い事の教室などで他のお子さんが感染したという場合や、労働者の家族の方の職場で感染者が出たが濃厚接触者では無かったという場合が想定されます。このような場合に、労働者ご本人から休みたいという申し出が先にあったとすれば会社の指示では無いため、**休業手当の支払義務は発生しません。**しかし、労働者から「どうしたらよいでしょうか」と相談があり、会社が休むよう指示する場合には**休業手当の支払義務が生じます。**

使用者と労働者どちらの判断で休むかということによって支払い義務の有無が分かれるケースがありますので、非常に想定しうるケースが多い問題です。判断に迷われる場合にはご遠慮なく当法人にご相談下さい。

#### 【労働基準法 26 条】（参考条文）

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、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

## 【法改正情報】

8月26日、第167回労働政策審議会職業安定分科会が開催され、改正育児休業法等関係政省令案要綱等の諮問が行われました。おもな改正内容は次の通りです。

### 1. 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱

- (1) 妊娠または出産等についての申出をしたこと
- (2) 出生時育児休業申出をしたこと

この2点を理由とした不利益取扱いの禁止等に違反し、是正を求める勧告等に従わずに公表された求人者について、その求人を受取り拒否する対象に追加（不受理期間は是正後6カ月経過まで）

### 2. 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

⇒育児や就業等の事情により決まった日時に職業訓練を受講することが困難な者が職業訓練を受けやすくするため、認定職業訓練の実践コースとして、実施日が特定されていない科目を含むオンデマンド型の訓練を実施することができるようにする

### 3. 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則等の一部を改正する省令案要綱

⇒育児休業給付金の支給の対象となる休業の分割及び出生時育児休業給付金の創設等の改正が行われることに対応するため、育児休業給付に関する所要の規定の整備を行う

## 【助成金】業務改善助成金の特例的な要件緩和・拡充について

業務改善助成金は、(1)事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30人以上かつ(2)事業規模100人以下の事業場に対し、生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

### 【①特に業況の厳しい事業主への特例】※前年又は前々年比較で売上等30%減

- 対象人数の拡大・助成上限額引上げ … 最大「10人以上」のメニューを増設し、助成上限額を450万円から600万円へ拡充

賃金引上げ労働者数	20円コース	30円コース	45円コース (新設)	60円コース	90円コース
1人	20万円	30万円	45万円	60万円	90万円
2～3人	30万円	50万円	70万円	90万円	150万円
4～6人	50万円	70万円	100万円	150万円	270万円
7～9人	70万円	100万円	150万円	230万円	450万円
10人以上(新設※)	80万円	120万円	180万円	300万円	600万円

(※) コロナ禍で特に影響を受けている事業主（前年又は前々年比較で売上等▲30%減）に加え、事業場内最低賃金900円未満の事業場も対象。

- 設備投資の範囲の拡充 … 現行では対象外となっている(1)乗車定員11人以上の自動車及び貨物自動車、(2)パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の「新規導入」についても賃金引上げ額30円以上で補助対象に拡充。

### 【②全事業主を対象とする特例】

- 45円コースの新設 … 現行で最も活用されている30円と60円の間には45円コースを増設。選択肢を増やすことで使い勝手が向上。
- 同一年度内の複数回申請 … 同一年度内の複数回受給を認めていないが、年度当初に助成金を活用し、賃上げを実施した事業場であっても、10月に最賃の引上げが行われ、再度賃上げを行うケースが想定されるため、年度内に2回までの申請を可能とする。

**お問い合わせは当法人まで！**