

AOI Partners 人事労務 LETTER

新型コロナウイルスに関する企業の対応

新型コロナウイルスの拡大に伴い、これまでの労務では考えられなかった状況が起こり、どのように対応したらよいかわからないということも少なくないと思います。それに対し、厚生労働省のHPで【新型コロナウイルスに関するQ&A】が公開されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

Q1.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？

新型コロナウイルスがわからない時点で、発熱などの相乗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うことになります。一方で、例えば、熱が37.5度以上あることなどの身をもって一律に労働者を会社の判断で休ませる措置をとる場合は、「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。

Q2.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。

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。

＜雇用調整助成金＞

Q2に該当するなど、新型コロナウイルスの影響により業績が悪化したなどの理由によって事業主が従業員を休ませた場合に、休業手当を支払う必要がありますが、その支払った休業手当の一部を国が助成する制度です。

対象は雇用保険の適用事業主で、新型コロナウイルスの影響を受ける会社・個人事業主(全業種)が対象となります。

- ・直近1カ月の売上が前年同月と比べて5%以上減少
- ・事業を休業または縮小した
- ・従業員に対して休業手当(平均賃金の60%以上)を支払った

場合に、休業手当へ助成が行われます。(助成率4/5、解雇を行わない場合9/10)

4/25にはさらなる拡充ということで、解雇を行わず、60%を超える休業手当を支給する場合、60%を超える部分には10/10の助成をする。休業や営業時間の短縮に応じた中小企業が、解雇を行わず雇用を維持し、100%の休業手当を支払っている場合、助成率を10割にする、ということが発表されています。(詳細は5月上旬目途で発表とのこと)

今回、2020年4月1日から6月30日までが緊急対応期間となっており、緊急対応期間についてまとめて申請することができます。

ご不安な点等あれば、ぜひお気軽にご相談ください。