

第1 休業手当等

Q1 労働者が、新型コロナウイルスに感染したことが判明した場合、どのような対応が必要でしょうか。

A1 職場における感染拡大防止のため、感染した労働者を休業させる必要があります。この場合、使用者の責めに帰すべき事由による休業には該当しないと考えられるため、原則として労働基準法 26 条に基づく休業手当を支払う必要はありません。なお、労働者は健康保険の傷病手当金の支給を受けられる可能性があります。

また、使用者が休業を命じた場合でも、労働者が年次有給休暇の取得を希望したときは、使用者はこれに応じても問題ありませんが、年次有給休暇はあくまで労働者の請求に基づき付与されるものですので、使用者が一方的に取得させることはできず、労働者の意思を確認する必要があります。

Q2 新型コロナウイルスへの感染が疑われる症状がある労働者について、使用者の判断で休業させることはできるのでしょうか。また、その場合の休業手当の支払いはどうなるのでしょうか。

A2 少なくとも、就業規則や雇用契約書等に使用者による自宅待機命令を認める根拠が存在する場合には、使用者が職場における感染拡大防止のために労働者に自宅待機を命じること、必要かつ相当な指示命令として有効であると考えられます。

その場合、使用者の自主的な判断で休業させるものとして、「使用者の責め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。もともと、風邪の症状や 37.5 度以上の発熱が 4 日以上継続する場合や、倦怠感や呼吸困難がある場合は、感染を疑い、最寄りの保健所等に設置されている「帰国者・接触者相談センター」に相談するようとの目安が厚生労働省から示されており (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)、その場合には社会通念上労務提供は不能であると言わざるを得ず、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に当てはまらないと考える余地もあります。しかしながら、休業手当の支払の要否の線引きは難しい問題であり、労使間のコミュニケーション取りながら、可能な限り労働者にも配慮した対応を検討すべきでしょう。

Q3 労働者が発熱などの症状があるために自主的に休んでいますが、休業手当の支払いは必要でしょうか。

A3 就業規則や雇用契約、労働協約等に定めがある場合にはそれに従い、定めがない場合には、原則として労務提供をしていない以上賃金や休業手当の支払は不要です。ただし、使用者としては、労働者に年次有給休暇の取得を促したりするなどの配慮をしてあげるべきでしょう。なお、これを受け入れない場合には、通常の病欠と同様に取り扱うことが考えられます。

Q4 緊急事態宣言がなされていて労働者を休業させる場合にも、休業手当の支払義務があるのでしょうか。

A4 テレワーク等によっても業務に従事させることが不可能である場合には、休業手当の支払義務があると考えられますが、緊急事態宣言がなされているからといって当然に休業手当の支払義務がなくなるわけではありませんので注意が必要です。

厚生労働省の企業向け Q&A の問 7 によれば、不可抗力による休業として休業手当の支払義務が無くなる場合として、①その原因が事業の外部より発生した事故であり、かつ、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といえる必要があります。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-7)

この点、②最大の注意を尽くしたといえるためには、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たといえる必要があります、ハードルは相当程度高いと考えられますので、安易に休業手当を支給しないという判断は避けるべきでしょう。

Q5 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、休業手当の支払いが不要である場合であれば、労働者への賃金の支払いは不要でしょうか。

A5 法的義務として賃金、休業手当の支払義務がなかったとしても、まずは雇用調整助成金の申請、活用は検討すべきでしょう。

また、可能な限り労働者の生活を保障することは使用者の責務といえ、法律上の休業手当を下回る金額であったとしてもできる限り支給することを検討すべきです。

Q6 新型コロナウイルス感染症で小学校等の臨時休校のため、会社勤務の労働者が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援がありますか。

A6 雇用の安定に資することを目的として、保護者である労働者が臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために、労働者に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く。）を取得させた使用者に対し、休暇中に支払った賃金全額（ただし、1日 8,330 円が上限です。）を助成されます。なお、対象となる休暇取得の期限は、令和 2 年 6 月 30 日まで延長されています。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)

Q7 保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等から当該保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととなった場合、

育児休業の延長を認めなければならないでしょうか。

- A7 子ども1歳までの場合、現在育児休業中の労働者から申出があった場合、事由を問わず育児休業の終了予定日の繰下げ変更を認める必要があります。なお、繰下げ変更後の休業期間についても育児休業給付金は支払われます。また、育児休業から一度復帰している方から再度の休業の申出があった場合も同様です。

子どもが1歳又は1歳6か月になるときに、引き続き育児休業をしたい旨労働者から申出があった場合、育児休業を認める必要があります。なお、引き続き休業した期間についても育児休業給付金は支払われます。

- Q8 保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととした場合、育児休業の延長を認めなければならないでしょうか。

- A8 子どもが1歳までの場合、現在育児休業中の労働者から申出があった場合、事由を問わず育児休業の終了予定日の繰下げ変更を認める必要があります。もともと、育児休業から一度復帰している方から再度の休業の申出があった場合には、再度の休業を認める必要はありません。使用者が独自に再度の休業を認めることは差し支えありませんが、法を上回る対応により認められた休業期間については、育児休業給付金は支払われないことに注意が必要です。

子どもが1歳又は1歳6か月になるときに、引き続き育児休業をしたい旨労働者から申出があった場合、申出を認める必要はありません。使用者が独自に休業を認めることは差し支えありませんが、この場合も法を上回る対応であり、育児休業給付金は支払われないことに注意してください。

- Q9 休業手当保障の差に関して、同一労働同一賃金の問題は生じますか。

- A9 パートタイム・有期雇用労働法8条は、短時間労働者や有期雇用労働者と正社員との不合理な待遇差を禁止しており、例えば、正社員には休業期間中も100%の賃金を保障するが、有期雇用労働者には60%の最低限度の休業手当のみ支給するといった措置は、不合理な待遇差別であると判断される可能性があります。

もちろん職務内容等によっては許容される可能性もありますが、雇用調整助成金等を活用しながら待遇差を解消するように努める必要があるでしょう。

第2 労働時間

- Q10 当社には、もともと在宅勤務の具体的なルールがありませんが、どうしたらよいのでしょうか。

- A10 最低限、在宅勤務時の労働時間（始業・終業時刻はいつか、時間外労働の可否や申

請方法等)、在宅勤務の行い方(労働時間の管理方法、在宅で遂行する業務の内容や業務フロー、自宅内での基本的な業務場所)、機器の貸与や費用負担などは取り決める必要があるでしょう。その後運用状況を見ながら規定やマニュアル、FAQ等の策定も有用です。

Q11 在宅勤務における労働時間管理はどのようにしたらよいのでしょうか。

A11 在宅勤務だからといって特別な取り決めが必要であるとはあまり考えられません。パソコンの挙動は技術的に把握可能ですから、通常の事業所での労働時間管理と同様に管理することも可能です。ただし、事業場外のみなし労働制を導入する場合、その要件である「労働時間を算定し難い」(労働基準法38条の2第1項本文)に該当するかどうかの判断は厳格になされているので、慎重に検討する必要があります。

Q12 新型コロナウイルス対応による36協定の特別条項は適用されるのでしょうか。

A12 厚生労働省の企業向けQ&A「5」「問2」によれば、新型コロナウイルス感染症の状況については、36協定の締結当時には想定し得ないものであると考えられ、例えば、36協定の「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」に、繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症とするものであることが明記されていなくとも、一般的には、特別条項の理由として認められるとされています。例えば、感染拡大防止のため、多くの労働者を休業させ、交代で出勤させていたところ、出勤した労働者の労働時間が多くなってしまった場合などが想定されます。

第3 安全衛生・労働災害

Q13 緊急事態宣言が出されていますが、この期間中でも労働安全衛生法に定める健康診断を実施する必要はありますか。

A13 本年2月に決定された「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」に、閉鎖空間において近距離で多くの人と会話する等の一定の環境下であれば、咳やくしゃみ等がなくても感染を拡大するリスクがあることが示されていること等を踏まえ、本年6月末までの間、一般健康診断の実施を延期することが可能です。

Q14 安全委員会や衛生委員会を開催する必要はありますか。

A14 「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」を踏まえ、本年6月末までの間、安全委員会等を開催するに際しては、テレビ電話による会議方式にしたり、開催を延期したりするなど、弾力的な運用を図ることが可能です。

なお、衛生委員会等の開催に際しては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた対応等について調査審議するなど、積極的に対応することが求められます。

Q15 従業員が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。

A15 業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となります。

なお、厚生労働省は、新型コロナウイルスの感染者から労災認定の請求があった場合、感染ルートを厳格に特定できなくても業務中に感染したとみられる事例を含めて認める方針を固めました（4月24日時点）。

第4 派遣労働者

Q16 今まで派遣労働者に対してはテレワークを想定していませんでしたが、今回、テレワークをさせなければならなくなりました。どのような手続が必要でしょうか。

A16 派遣元との契約改定が必要になります。元々の派遣契約を前提として、次の対応が必要になるものと思われます。

- ・就業場所の変更
- ・必要であれば作業内容の変更
- ・個人情報（自宅住所情報の利用）についての同意
- ・労働時間についての定め
- ・作業の報告義務等