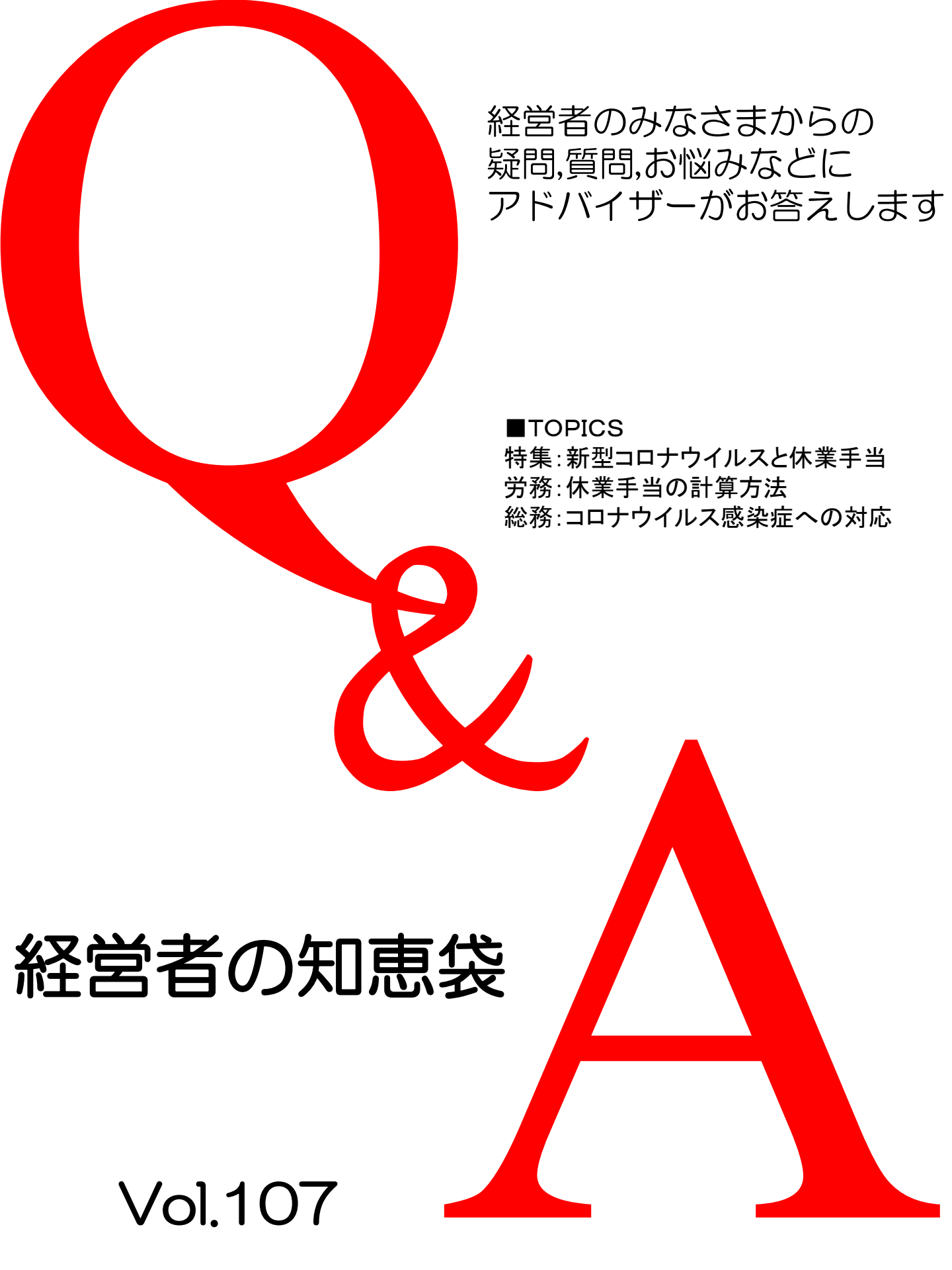


A large, stylized graphic in red ink. It features a large 'Q' at the top left, an ampersand '&' in the center, and a large 'A' at the bottom right. The letters are thick and have a hand-drawn, calligraphic feel.

経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
アドバイザーがお答えします

■TOPICS

特集:新型コロナウイルスと休業手当

労務:休業手当の計算方法

総務:コロナウイルス感染症への対応

経営者の知恵袋

Vol.107

経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Q & Aは、中小企業様約29,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。



※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。

※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

■ 制度

特	集	新型コロナウイルスと休業手当		04
---	---	----------------	-------	----

■ 人事労務等

労 働 基 準 法	休業手当の計算方法		15
-----------	-----------	-------	----

労 働 基 準 法	在宅勤務のポイント		16
-----------	-----------	-------	----

■ 総務

総	務	新型コロナウイルス感染症への対応		18
---	---	------------------	-------	----

— 特 集 —

新型コロナウイルスと休業手当

04

● 質問

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が大きな問題となっています。

4月に入ってから当社の業務にも影響が出ており、感染者はまだ出ていませんが、休業を命じた従業員もいます。このような場合、休業手当の支払いは必要なのでしょうか。

● 回答

休業手当の支払いの要否は、各社の立地、状況や各従業員の業務内容などで変わり、一概にお答えすることができません。また、厚生労働省の見解をはじめ、様々な見解が主張されており統一的な見解は見いだせない状況です。

記事作成時点(2020年4月中旬)での情報をまとめましたので、解説をご確認ください

● 概要

会社を休業させた際に、従業員に対して会社が支払う「休業手当」は、労働基準法という法律によって定められています。

そこでは、

第二十六条（休業手当）

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。

と定められています。つまり、休業手当を支払うかどうかは「使用者(会社)の責に帰すべき事由による休業」かどうかで判断されるということです。

この「会社の責めに帰すべき事由による休業」とは、通常、「休業(会社を休むこと)」について従業員に非がない」というような意味合いで考えられています。

そのため、積極的に「会社の責任で休みになった」場合ではなくても「会社の責めに帰すべき事由による休業」とされることがあります。

しかし、従業員にも非はないし、会社としても休業を避けることがほとんどできないような場合もあります。そのような場合にどうなるのが、まさに新型コロナウイルス感染症との関係では問題となっているのです。

● 季節性インフルエンザとの関係

疾病と休業手当の関係を理解するために、まずは毎年流行する季節性インフルエンザの場合にどのように取り扱われるかを確認していきます。

季節性インフルエンザは毎年冬に流行し、日本国内での推定患者数は約1000万人、死亡者数は数百人～1500人程度とされています。この数字だけを見ると決して楽観できるものではありません。

そのため、感染して症状があるうちはもちろん、症状が治まったあとも「解熱後3日間は出勤を禁じる」などの措置がとられることもまま見られます。

このような措置をとった場合、休業手当の支払いが必要となるのでしょうか。言い換えれば、会社の責めに帰すべき休業といえるかどうか、ということです。

検討するためのポイントは大きく2つあります。

- ①そもそも本人が働ける状態なのか
- ②働ける状態である場合、休業を命じるとどうなるのか

まず①ですが、季節性インフルエンザにかかった場合、高熱が出たり、激しい頭痛や体の痛みといった症状が出ます。通常、これらの症状が出ている間は満足に業務に従事することはできないといえます。したがって、厳密に考えれば、このような状態のときに出勤を禁じたからといって、「会社の責めに帰すべき事由の休業」とはいえないと考えられます。

ただ、実際には季節性インフルエンザにかかった従業員本人の病状を確認することは難しいと思われます。予防接種をしているなどの理由で症状がほとんど出ない場合もありますし、季節性インフルエンザにはいわゆる「特効薬（治療薬）」がありますので、当初の激しい症状が翌日にはほとんど治まっているということも珍しくありません。

そのため、どの時点までが「働けない状態」でどこからが「働ける状態」なのかを確認することは困難です。

そこで、結局は働ける状態であるかどうかで区別をせずに、従業員の自主的な休業（病欠）として、本人が年次有給休暇を使ったり、単なる欠勤として処理するというのが一般的です。

次に②ですが、考えられる状況としては、先のような「どの程度の症状かわからないが休業を命じる」場合と、「症状は出ていない（あるいは治まった）が、感染予防のために休業を命じる」というものが考えられます。「解熱後3日間は出勤を禁じる」というのは後者の措置ということになります。

結論としては、このような状態で休業を命じると、休業手当の支払いが必要です。この理由が新型コロナウイルスの場合を考えるにあたっては重要なので、ページを改めて解説していきます。

● 休業手当の支払い条件

(1) 働ける状態で休業を命じると、休業手当が必要な理由

働ける状態であるということは、従業員は普段どおり出勤して働く義務を負っているということになります。この義務を果たすために出勤するわけですので、それを禁じた場合は特別な理由がない限り、「会社の責めに帰すべき事由」にあたり、休業手当を支払わなければならないということです。

この特別な理由に、季節性インフルエンザの「感染防止」は含まれないということです。季節性インフルエンザは確かに決して楽観視していいものではありませんが、ワクチンも治療薬もあり、「会社に出社を禁じさせてまで抑え込まなければならないもの」とは考えられていません。そのため、感染防止や予防のためにインフルエンザにかかった人の出社を禁じることは、あくまで「その会社独自の措置」ということになり「会社の責めに帰すべき事由による休業」と判断されてしまうということです。

もともと、休業命令を出して休業手当を支払うという扱いが一般的かという点、必ずしもそうではないようです。季節性インフルエンザにかかった場合、解熱後もしばらくは出社を控えるという意識が広く浸透しています。そのため、多くの人々が自主的に会社を休むと考えられます。また、インフルエンザであることを会社に報告しないという例も、望ましいかどうかはさておき、かなりあるようです。そのため、休業手当の出番はインフルエンザであることを何らかの形で会社が把握している場合で、かつ、「熱が下がったから出社する」と強行に主張される場面に限定されているものと思われる。

(2) 働ける状態で休業を命じても、休業手当の支払いが不要な場合

季節性インフルエンザの場合はここまでのようになりますが、病気の種類によっては違った結論となる場合があります。

その最も典型的な例が「指定感染症」と呼ばれる感染症です。指定感染症に指定されると、その感染症にかかった人に対し、都道府県知事が就業制限等の措置を出すことができるようになります。

この措置の対象となった人に対しては、「法律によって根拠付けられた都道府県知事の措置」によって就労が禁止されるわけですので、休業について「会社の責めに帰すべき事由」はないとされています。その結果、休業手当の支払いも不要ということです。

また、指定感染症に指定されているかどうかとは別の視点として、感染の防止に対して政府や自治体がどの程度の指示・要請を民間企業に対して行っているかという点からも、休業手当の支払いの要否は変わってくると思われます。

順に解説していきます。

● 指定感染症と休業手当

新型コロナウイルス感染症は、2020年2月1日より、指定感染症として定められています。そのため、都道府県知事は、新型コロナウイルス感染症に「実際にかかっている人」や「かかっていると合理的に疑われる人」、「無症状ではあるがウイルスを保有している人」に対して就業制限等を勧告する等の措置ができます。

しかし、この勧告等はあくまで対象となった人個人に対して個別に行われるものであって、一般的に「新型コロナウイルス感染症にかかってしまったから就業制限を受ける」というものではありません。

もっとも、ここまで大きな問題となっていますので、検査をして陽性となった方に対して就業制限がなされないということは考えにくいと思われます。

※ただ、実際にどのような流れで就業制限等がされるのかは不明です。都道府県ごとに異なると考えられますが、まずは検査・受診をした医療機関や保健所の指示に従うことになると考えられます。

この就業制限等が適用された従業員については、先の通り、会社が休業手当を支払う必要はありません。

厚生労働省のQ&Aでも、同様の見解が述べられています。

● 就業制限が適用されていない場合

先程の通り、検査をして陽性となれば都道府県知事による就業制限等の適用となり、それに従って休業という扱いとなります。

ただし、現状では、疑わしい症状があったとしてもすぐに検査してもらえるわけではありません。また、無自覚・無症状の感染者もいるとのことで、いわゆる濃厚接触者の発見と隔離等の対策もなされているところです。

このような状況では、検査をして陽性が確定した従業員だけではなく、もう少し早い段階から休業を命じることに一定の合理性があると考えられます。

しかし、その時点ではまだ都道府県知事による就業制限等はされていませんから、休業手当の支払いが不要とは一概にいえません。そこで、次に、考えられる下記のケースごとに解説をしていきます。

- ①感染が合理的に疑われる従業員を休業させた場合
- ②濃厚接触者にあたる従業員を休業させた場合
- ③上記以外で、感染拡大防止のために休業させた場合

● 感染が合理的に疑われる従業員を休業させた場合

(1) 厚生労働省のQ&Aによると

本記事作成時の厚生労働省のQ&Aには次のように記載されています。

※本記事に引用するにあたり、体裁等、修正を加えています。

Q. 新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要ですか。

A. 職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には一般的に「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。

このQ&Aは、仮に新型コロナウイルスへの感染が疑われたとしても、職務の継続が可能なのであれば、休業させた場合に休業手当が必要だとしているように捉えられます。

(2) その他の見解

様々な問題文献等を調査すると、上記厚生労働省のQ&Aとは少し異なる見解が述べられていることがあります。

それは、

- ・ 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

という、厚生労働省が発表している「帰国者・接触者相談センター」への相談・受診の目安に該当する場合には、休業手当の支払いは不要というものです。

(3) 総合すると

厚生労働省のQ&Aは、あくまで一般論を述べているのみであり、(2)で示した見解のように、新型コロナウイルス感染症への罹患が強く疑われる場合にまで「職務の継続が可能」とするものではないように思われます。

確かに、新型コロナウイルス感染症なのか、それとも単なる風邪等なのかは初期症状では区別できないことが多く、その時点で休業させる場合には「会社の責めに帰すべき事由による休業」とされる可能性が高いといえます。

しかし、その後症状が継続して観察され、先の目安に該当するようになった段階では、休業を命じたとしてもそれは「会社の責めに帰すべき事由による休業」とは判断されないのではないかと考えられます。

● 濃厚接触者にあたる従業員を休業させた場合

(1) 濃厚接触者とは

濃厚接触者という用語は法律で定義が定められているものではないため、休業手当との関係では、まず、その従業員が「濃厚接触者かどうか」をなにかで判断しなければなりません。

その基準となるのが、国立感染症研究所が発表している濃厚接触者の定義です。それによると、濃厚接触者とは、患者（確定例）が発病した日以降に接触した者のうち、

- ・ 患者と同居あるいは長時間の接触（車内、航空機内等を含む）があった者
- ・ 適切な感染防護無しに患者を診察、看護若しくは介護していた者
- ・ 患者の気道分泌液もしくは体液等の汚染物質に直接触れた可能性が高い者
- ・ その他：手で触れること又は対面で会話することが可能な距離（目安として 2 メートル）で、必要な感染予防策なしで、「患者」と接触があった者（患者の症状などから患者の感染性を総合的に判断する）

のいずれかの範囲に該当する者とされています。

なお、濃厚接触者に該当した場合、国が行っている「積極的疫学調査」の対象となっていることもあり、何らかの形で自身が濃厚接触者であることを知ることとなります。

しかし、最近では感染経路不明の患者も増えており、濃厚接触者であることを知らずに生活している方も相当数いるものと考えられます。

(2) 濃厚接触者に休業を命じた場合

会社が従業員が濃厚接触者であることを把握した場合、感染拡大の防止には、従業員には出勤停止を命じることが望ましいといえます。

ただ、この場合、従業員は就労が可能な状態ですので休業は「会社の責めに帰すべき事由による」ものと考えられます。先に述べた「帰国者・接触者相談センター」への相談・受診の目安に該当する場合は異なり、自身の感染が合理的に疑われる状態ではないためです。その段階ではまだ、「自身が感染者かもしれない」「社内で感染を広げてしまうかもしれない」という疑念の程度が高いとはいえ、会社が自主的に感染予防を実施したという判断になってしまうということです。

したがって、濃厚接触者に休業を命じた場合、一般論としては休業手当の支払いが必要となると思われます。

もっとも、次に述べるように、2020年4月7日に発出された緊急事態宣言以降、感染者や感染が疑われる者、あるいは濃厚接触者といった個人ベースでの感染拡大防止とは違った規模の措置がとられています。

● 感染拡大防止のために休業させた場合

ここまでの解説は、従業員個人が新型コロナウイルス感染症にかかったり、患者の濃厚接触者となったりした場合のものでした。そのため、休業手当の要否については、その個人の状況（検査の結果、病状など）を基準としていました。

しかし、特に都市部での感染拡大に歯止めがかからず、社会生活上の影響や不安も大きくなってきています。それに伴い、会社を休業する理由も様々なものが考えられます。

例えば、

- ・政府や自治体の要請に従って従業員を休業させる
- ・子どもの学校や保育園が休校となり、出社ができない
- ・入居している商業施設が閉館をした結果、休業せざるを得ない
- ・同じビルに入居している他社で感染者が発生した

などです。

このうち、最後のものについては濃厚接触者を休業させた場合と同じように考えられ、基本的には休業手当の支払いが必要だと思われます。

このあとは、残りの3つについて解説をしていきます。

● 政府や自治体の要請に従って従業員を休業させる場合

(1) 緊急事態宣言とは

先のように、政府は緊急事態宣言を発出していますが、具体的にどのような措置を講じるかは、緊急事態宣言の対象となっている都道府県の知事が決めることとなっています。都道府県知事がなし得る措置としては、

- ・外出自粛等の要請
- ・興行場、催物等の制限等の要請や指示
- ・特定物資の売渡しの要請や収用

などが定められています。

このうち、休業手当との関係では外出自粛等の要請が大きな意味を持ちます。外出自粛のほか、都道府県知事は「感染の防止に必要な協力を要請することができる」とされているため、各地域の実情に応じて様々な要請が行われる可能性があるためです。

ただ、この要請には罰則はなく、協力を強制されるわけでもありません。そのため、緊急事態宣言が出され、外出自粛等が要請されたとしても、そのみで休業手当の支払いが不要だと判断することは難しいといえます。

(2) 厚生労働省のQ&A

厚生労働省のQ&Aでは緊急事態宣言と休業手当の関係について、下記のような見解が示されています。

※本記事に引用するにあたり、体裁等、修正を加えています。

Q. 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や要請・指示を受けて事業を休止する場合、労働基準法の休業手当の取扱はどうなるでしょうか。

A. 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、使用者に休業手当の支払義務はありませんが、不可抗力による休業と言えるためには、

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こと

という要素をいずれも満たす必要があります。

①に該当するものとしては、例えば、今回の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や要請などのように、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因が挙げられます。

②に該当するには、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ていると言える必要があります。具体的な努力を尽くしたと言えるか否かは、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、これを十分に検討しているか
- ・労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか

といった事情から判断されます。

したがって、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や、要請や指示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、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません。

(3) このQ&Aの捉え方

まず重要なことは、このQ&Aにおいても「緊急事態宣言が出されていれば休業手当は不要である」という画一的な見解は採られていないということです。

先に解説したとおり、緊急事態宣言自体には強制力がないため、あくまで会社ごとの個別事情から判断されるということです。

次に、休業手当の支払いの要否を「不可抗力かどうか」で判断していることにも着目する必要があります。

そのうえで、緊急事態宣言や都道府県知事の要請を「事業の外部により発生した事故」であり、「事業運営を困難にする要因」だとしています。これは、それらに従って休業させることは「使用者の自主的な判断による休業」ではないと考えているものと思われます。

新型コロナウイルス感染症は季節性インフルエンザよりはるかに致死率が高いと考えられており、ワクチンや治療薬也没有。そのため、「会社に出社を禁じさせてでも抑え込まなければならないもの」という判断がここにはあると推察されます。

ただし、これだけで休業手当の支払いが不要となるわけではなく、「休業を回避するための具体的な努力を最大限尽くすこと」を求めています。

これは、出社の制限と就業の制限が厳密には区別がされることに基づきます。都道府県知事が出す外出自粛の要請は、文字通り外出の自粛であり、労働との関係では「不必要な出社を抑えるように」との要請と捉えられます。これは出社制限と結びつきます。しかし、「出社せずに行える業務がある場合でもその業務を行わないように」という要請は出されていません。つまり、就業の制限まではされていないということです。これは、就業そのものを制限することのできる指定感染症における都道府県知事の勧告等と大きく異なる点です。

就業が制限されていない以上、従業員はまだ働ける状態だということになります。この状態で休業を命じれば、季節性インフルエンザの箇所でも解説したように、休業手当の支払いが必要となります。

しかし、ここでも、新型コロナウイルス感染症が「会社に出社を禁じさせてでも抑え込まなければならないもの」であることが考慮されます。日本社会全体で移動や人と人との接触を減らさなければならない状態である以上、「出社しなければならない業務」しかないのであれば、働ける状態であったとしても、出社させる必要はないということです。

このことから、在宅勤務や職務の変更など就労継続のための方法を社内で検討してもなお、「出社しなければならない業務」に従事せざるを得ない従業員に対しては、休業を命じても「使用者の責に帰すべき事由による休業」とは判断されない可能性が高いといえます。

右のバーコードは、厚生労働省の企業向けQ&Aが掲載されているWebページです。

最新のQ&Aはこちらからご確認ください。

**【厚生労働省：新型コロナウイルスに関するQ&A
(企業の方向け)】**

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/
bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)



● 子どもの学校や保育園が休校となり、出社ができない場合

この場合、会社から休業を命じたわけではなく、従業員自らが休業を選択しているものと考えられます。したがって、休業手当の支払いは不要と考えられます。

なお、厚生労働省としては、このような場合でも労使の話し合いによって、例えば有給の特別休暇制度を設けるなどの対応が望ましいとの姿勢のようです。このような場合には、条件を満たせば「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」の支給が受けられます。

この助成金の申請書類等がアップされているWebページのバーコードを掲載いたしますので、最新の情報にはこちらよりアクセスください。



**【厚生労働省：小学校等の臨時休業に伴う保護者の
休暇取得支援のための新たな助成金を創設します】**

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

● 入居している商業施設が閉鎖をした場合

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、商業施設が閉館するということも起こっています。この場合、その商業施設に入居している会社が自社の従業員を休業させた場合、休業手当の支払いは必要でしょうか。

入居者（会社）は通常、商業施設の閉館という決定に意見ができる立場にはなく、閉館は入居者の努力によっては回避できない事柄だといえます。そのため、その商業施設に勤務している入居者の従業員を休業させたとしても、「会社の責めに帰すべき事由」にはあらず、休業手当の支払いは不要とされる可能性が高いと考えられます。

しかし、ここでも「休業を回避するための具体的な努力を最大限尽くすこと」が求められると思われます。例えば、その商業施設以外にも事業場があるのであればそこでの勤務を検討したり、あるいは在宅勤務を検討したりといったことは必要です。

この場合でも、緊急事態宣言を受けて都道府県知事が外出自粛の要請を行っている地域では、先に述べた解説が当てはまります。その場合には、商業施設が閉館するかどうかとは関係なく、自社の状況をもとに休業手当の支払いについて判断されることとなります。

● まとめ

休業手当の支払いが必要かどうかは、本来ケースバイケースで判断される性質のもので、テーマを絞ったとしても特定の答えを出すのは難しい問題です。これは新型コロナウイルス感染症に関しても同じです。緊急事態宣言下でも、業種によってはむしろ事業の継続が求められることもあり、そのような業種では休業手当の取扱いも全く変わってくるでしょう。

新型コロナウイルス感染症は日本社会全体で立ち向かっていかなければならない国難です。しかも、多くの人・会社の生死に関わることであり、休業手当に関する問題はその一部に過ぎません。次ページからはより実務的な、休業手当の計算方法、在宅勤務のポイント、会社の予防対策についての質問と解説を掲載していますが、これらの前提として、自社が新型コロナウイルス感染症という危機に対してどのように向き合っていくのかを検討することが求められています。

そのために、自社の状況を適時に正確に把握することが肝要です。資金繰りや資産の状況、取引先の状態、従業員の生活など、確認すべき事項は多くあります。これらは一度確認すれば終わりというわけではなく、刻々と変化する状況に合わせて、何度も確認することが必要です。そのうえで、今後の見通しを立てなければなりません。この危機は長期化することが予想され、場合によっては経営を大きく変える必要性も出てくるかもしれません。その際、利用できる支援策は積極的に活用していくことが求められます。

ご参考として、経済産業省が発表している、支援策をまとめた資料のURLを記載しております。情報が続々と更新されているため、こまめにご確認いただければと思います。支援策を利用する際に重要なこととしては、自社に必要な制度を見極めて活用するということです。制度の利用を希望している方は大勢いるでしょうから、すでに「順番待ち」が起きていると考えられます。また、どのような制度であっても手間が全くかからないというわけではなく、多かれ少なかれ手はとられてしまいます。さらに、制度間の併給調整が行われる可能性もないわけではありません。このようなことを考えれば、手当り次第というのではなく、優先順位の高いものに絞って取り組んでいくことが望ましいといえます。

右のバーコードは、経済産業省が発表している、支援策をまとめたパンフレットです。

【経済産業省：新型コロナウイルス感染症で影響を受ける事業者の皆様へ】

<https://www.meti.go.jp/covid-19/pdf/pamphlet.pdf>



その他、様々な支援策は下記URLからご確認いただけます。

【経済産業省：新型コロナウイルス感染症関連】

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

— 労働基準法 —

休業手当の計算方法

15

● 質問

今般の新型コロナウイルス感染症の影響で、当社でも休業が発生している状況です。今まで休業手当を支払ったことがないため、計算方法を教えてください。

● 回答

休業手当は「平均賃金」を用いて計算します。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 休業手当の額

休業手当は、平均賃金の100分の60以上と決められています。そのため、休業手当の額を計算するには「平均賃金」をもとめなければなりません。

(2) 平均賃金の計算

【原則の計算方法】

$$\text{平均賃金額} = \text{直前3か月間の賃金総額(総支給額)} \div 3\text{か月間の総日数(暦日数)}$$

ここで賃金総額(分子)には、残業代や各種手当、通勤定期代、年次有給休暇を取得した日の賃金など、すべてを含まなければなりません。例外的に、

- ・臨時に支払われた賃金(結婚手当、見舞金など)
- ・3か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)

などは除いて計算します。

また、分母は暦日数であり、所定労働日数(いわゆる出勤日)ではありません。例えば、2020年の2月1日～4月30日までであれば、90日(29日+31日+30日)です。ただし、

- ・業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間。
- ・産前産後の女性が労働基準法65条(産前産後休業)の規定によって休業した期間
- ・使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
- ・育児介護休業法に規定する育児休業又は介護休業をした期間
- ・試みの試用期間

があれば、その期間は除きます。なお、これらの期間中に支払われた賃金がある場合、その賃金額は総支給額(分子)からも除きます。

【例外の計算方法】

日給制や時給制、シフトでの勤務で所定労働日数が少ない場合などは、原則の計算方法と下記の計算式による額とを比較して「高い方」を採用しますので、ご注意ください。

$$\text{直前3か月間の賃金総額(総支給額)} \div \text{期間中に労働した日数} \times 0.6$$

一 労働基準法 一

在宅勤務のポイント

16

● 質問

新型コロナウイルス感染症への不安が当社内でも高まっており、従業員の安全確保のため、「原則在宅勤務」とすることを決定し、実施しています。ただ、迅速性を優先したことから、取り急ぎ機器やシステムを調整したのみで、ルールや就業規則の変更等は追いついていません。

本来であれば整備すべきだと思うのですが、どのような内容とすればいいでしょうか。法律で決まっていることはありますか。

● 回答

新型コロナウイルス感染症の影響は長期化することが予想されます。それに備えて、社内規定等を整備することが望ましいといえます。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 在宅勤務における社内ルール整備の必要性

通常、在宅勤務やテレワークを行う際には、ある程度詳細なルールを決めておくことが一般的です。これは、社内であれば容易に取れるコミュニケーションや業務状況の確認などが行いにくく、作業効率が落ちてしまったり、どうしても「中抜け」等が生じてしまうことなどから、ルールを決めておかなければ満足な成果が得られないということによります。また、管理する側としても、ルールが決まっている方が管理がしやすく、全体として円滑に業務が進むということも理由です。また、企業情報が外に持ち出されることから、情報管理について特別な配慮が必要ということもあります。

ただし、これはあくまで実際上の理由であり、法律上は「在宅勤務やテレワークをするのであれば社内ルールを作りなさい」ということにはなっていません。就業規則の変更も必須というわけではなく、あくまで自社の在宅勤務やテレワークの実情に応じて、変更すべき点だけ変更していきます。もちろん、在宅勤務者が少なければ、就業規則の変更ではなく、在宅勤務者との個別の合意によってルールを決めることもできます。

(2) 在宅勤務における労働関係法令の適用

在宅勤務においてルールを整備することが法律上求められていないのは、在宅勤務であっても、労働関係法令がそのまま適用されるためです。裏を返せば、在宅勤務やテレワークも既存の法令の枠内でしか実施ができないということです。これは、新型コロナウイルス感染症の影響による場合でも変わっていません。つまり、新型コロナウイルス感染症への対策として在宅勤務を実施する場合でも、通常の勤務と法令上は何ら変わりがないということです。

このこととの関係で最も注意しなければならないポイントは、労働時間の把握・管理です。

(3) 労働時間の管理・把握

会社には、従業員の日々の労働時間を把握し記録しなければならない義務があります。これは、先のように、在宅勤務時であっても同様です。

在宅勤務時は労働時間の把握がどうしても曖昧となってしまうため、厚生労働省が発表している「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」でも、労働時間管理の必要性について強調されています。

労働時間をどのように管理するかは、どういった仕組みで在宅勤務を実施しているか（通信機器はどの程度の時間つながっているか、勤怠管理システムを導入しているかなど）によって変わるため、一概には申し上げられません。しかし、どのような場合であっても、労働時間は「客観的な方法」つまり「従業員が自分で改変できないような方法」で把握することが求められます。したがって、例えば、始業・休憩・終業といった節目のタイミングに電話・メール等で報告をさせるなど、可能な限りの手段で把握すべきといえます。

(4) 新型コロナウイルス感染症に伴う在宅勤務特有の考慮

基本的には新型コロナウイルス感染症に伴うものであっても変わりはありませんが、ひとつだけ大きな違いがあります。それは、従業員の方の不要な外出を認めてしまえば意味がないということです。

本号の特集でも述べましたが、緊急事態宣言によって都道府県知事は、外出を自粛するよう市民に要請しています。そのため、企業としては在宅勤務の検討をしているわけですが、根本はあくまで「外出しない」ということです。

通常のテレワークや在宅勤務であれば、例えばコワーキングスペース、カフェなど、作業や情報管理に支障がない範囲で就労場所を柔軟に変更することを認めている場合があります。これは、従業員のモチベーション維持や、小さな子どもが家にいる場合の対策として合理性があります。しかし、そのような柔軟性は「外出の自粛」という要請とは相いれないため、現状では認めるべきではないと考えられます。

(5) まとめ

新型コロナウイルス感染症に伴って在宅勤務を採用した場合、ご質問にあるように整備が追い付かないまま、在宅勤務に入った企業も多くあると思います。ただ、社内ルールの整備や就業規則の変更という手続きは、法律上必須ではないため、そこで焦る必要はありません。

それよりも、仕事のやり方が急に変わってしまった従業員への配慮や、変化していく社会情勢に目を配り、随時ルールを整備・変更していくという作業の方が重要です。もしかすると、在宅勤務に納得していない従業員もいるかもしれません。そのような方と無用のトラブルを避けるためにも、従業員の状態を可能な限りこまめに把握することが肝要です。

なお、通勤手当を出している企業の場合、そのルールだけは現状を確認のうえ、変更しておかれることをおすすめいたします。実際の出勤日数に応じて支給するとしている場合には問題ありませんが、例えば通勤距離に応じて毎月定額で支給している場合、通勤定期券代を支給するとしている場合などは、実出勤がなくても通勤手当を今までと同額支払う必要があります。長期化も予想されますので、従業員の同意を得たうえで、実出勤ベースに変更しておくことが望ましいといえます。

● 質問

当社ではいまだ新型コロナウイルス感染症にかかった者や濃厚接触者は出ていません。しかし、いつそういった者が現れてもおかしくないと感じています。会社としてはどのような対応をとればいいのでしょうか。

● 回答

会社の基本的な対応は、予防の段階と実際に患者・濃厚接触者が現れた段階とに分かれます。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 感染予防

感染予防の基本策は「従業員への報告徴求」と「人・社屋・設備等の管理」の2点です。

従業員から報告を受ける事項としては、

・体温 ・風邪症状の有無 ・検査の状況や診断結果
が挙げられます。また、それとあわせて、

- ・ 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

という、厚生労働省が発表している「帰国者・接触者相談センター」への相談・受診の目安及び最寄りの窓口を周知しておくことも重要です。

社屋・設備・備品の管理で気を付けておくことは、

・ 社屋入場時の手洗い、消毒 ・マスクの着用 ・換気 ・よく触れる箇所の清掃
などです。特に、頻回の手洗いや清掃を啓発することが重要です。

(2) 患者・濃厚接触者の発生時

この段階では、なによりもまず早期に保健所へ報告し指示を受けることが重要です。そのうえで、従業員に対して「社内で感染者・濃厚接触者が発生した」旨を周知し、予防策を改めて徹底させます。さらに、濃厚接触者に自宅待機を命じることも必要でしょう。加えて、濃厚接触者には速やかに検査を受診させ、結果を報告させます。

その後、社屋の消毒等が指示されれば、それを実施することとなります。

