

今月のテーマ

新型コロナウイルス感染症への労務上の対応実務

昨年12月に、中国の湖北省武漢市において新型コロナウイルス感染症（以下「新型肺炎」という。）の発生が報告されて以来、世界各地で患者発生報告が続いています。日本においても2月16日に**専門家会議の初会合**が開催され、受診の目安の作成が議論されました。これを受け、2月17日に天皇誕生日の一般参賀や東京マラソンの一般参加の中止が発表されるなどイベントの中止や縮小が相次いでいます。

企業においては、今後、従業員が**新型肺炎に罹患**することが考えられますが、その際、企業が休業（出社禁止）を命じた場合に休業手当の支払いが必要となるかは問題になるところです。

労働安全衛生法では、**病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病**にかかった者ついて、**就業を禁止しなければならない**（安衛法68条、安衛則61条）とされており、本条の定めに基づいて出社を禁止した場合には、**休業手当を支払う必要はありません**。

ここでいう「**病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病**」とは、結核等の伝染性疾患とされており、季節性インフルエンザをはじめ、**新型肺炎や鳥インフルエンザ等は含まれません**。このため、**使用者が一時的に就業を禁止した場合には、休業手当の支**

払いが必要と解されます。

厚生労働省より「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」が公開されており、休業を命じた場合の賃金の取扱い等の実務的対応が記載されていますので、ご参照ください。

●**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_iryoku/dengue_fever_qa_00007.html

このほか、日中間の往來の急減により経済的な影響を受ける一定の業種を対象とした助成金の特例が設けられています。

●**新型コロナウイルスに関する雇用調整助成金のリーフレット**

<https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000595853.pdf>

なお、今回、**新型肺炎が感染症法で定める「指定感染症」に指定**されたことにより、**都道府県知事が就業制限や入院勧告等を行うこと**ができることとなりましたが、**都道府県知事が行う就業制限**により労働者が休業した場合には、使用者の責めに帰すべき事由による休業に該当しないため、**休業手当の支払いは必要ありません**。

パワハラ防止指針が公表されました

パワーハラスメントの防止措置義務を企業に義務付ける法律が、**2020年6月1日**に施行されます（**中小企業は2022年4月1日施行**）。本紙でも昨年11月号において企業が講ずべき防止措置に関する指針の素案を取り上げましたが、本年1月にこの素案が**指針として告示**されました。

指針では、パワハラが業務上必要な指導かの判断が難しいことを踏まえて、パワハラの6つの類型ごとに**パワハラに該当する例/しない例**が示されています。また、自社の従業員だけでなく**他社の従業員や求職者に対するパワハラや、顧客等からのカスタマーハラスメントについても**必要な取組みを行うことが望ましいとされています。

以前に取り上げた指針の素案から大幅な内容の変更はありませんが、パワハラに該当しない例が一部削除される等の変更があります。詳細は下記URLよりご参照ください。

【職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>

高齢者の雇用保険料免除終了

2017年1月の雇用保険法の改正により、65歳以上の労働者も「**高齢被保険者**」として雇用保険の適用対象となりましたが、保険料の徴収については2019年度（2020年3月31日）まで免除とされていました。その保険料の免除期間が今年の3月31日で終了し、また「**免除対象高齢労働者制度**」も廃止されるため、**4月以降の労働に対し支払う賃金については、すべての年齢の被保険者から雇用保険料を控除することとなります**。これにより4月から新たに控除対象となる方については、あらかじめ個別に通知するなどの対応も検討する必要があるでしょう。

また、労働保険の年度更新についても注意が必要です。年度更新とは、毎年6月1日～7月10日の間に、前年度の保険料を精算するための「**確定保険料**」と新年度の「**概算保険料**」を計算し申告・納付する手続きのことを言いますが、**今年の年度更新では、「確定保険料」について高齢被保険者の賃金は雇用保険料の算定基礎から除外となりますが、「概算保険料」を計算する際には算定基礎とする必要がある点に留意してください**。

雇用保険については、この他に様々な改正が予定されていますので、確定次第本紙で取り上げていく予定です。

派遣労働者の同一労働・同一賃金

派遣労働者の同一労働・同一賃金を実現するための改正派遣法が、今年4月1日にいよいよ施行されます。なお、改正パート・有期労働法とは異なり、改正派遣法は今年4月1日より、規模を問わずすべての派遣元・派遣先企業に適用されます。

この改正により、派遣元事業主は派遣労働者の待遇決定に際し、次のいずれかの方法を必ず選択しなければならなくなりま

派遣先均等・均衡方式

対象派遣労働者と同一の職務に就く派遣先の通常の労働者との間で、すべての待遇について均等又は均衡待遇を確保する

労使協定方式

派遣元で労使協定を締結した上で、厚労省が公表する「**一般労働者の平均的賃金額**」を下回らないよう賃金等を決定する

それぞれの方法について、具体的にどのように待遇を決定するのかを本紙第二面で解説をします。

第二面に特集

短時間労働者の社会保険適用拡大

厚生労働省の社会保障審議会は、昨年12月に、今後の年金制度改革の方向性について議論の整理を行いました。その中で、就労形態の多様な変化を年金制度に反映するための一つの施策として、**短時間労働者への被用者保険適用を更に拡大するよう見直す方針**を示しました。

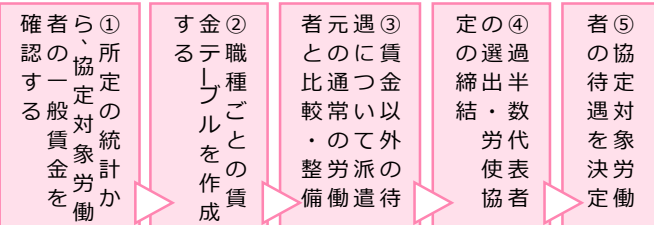
要件	現行	改定後（見込）	
		2022年10月	2024年10月
企業規模	501人以上 (500人以下でも労使合意に基づき適用可)	101人以上	51人以上
勤務期間	1年以上雇用される見込みがあること	2ヵ月を超えて雇用されること (施行見込時期未定)	

今後は社会保障審議会の医療保険部会や年金部会で議論が重ねられ、今年の通常国会へ関連法案が提出される見通しです。

派遣労働者の同一労働・同一賃金における原則的な考え方は「派遣先の通常の労働者との均衡・均等待遇」です。しかし、それでは派遣先が替わると派遣労働者の処遇が上下することになり、派遣労働者の所得が安定しません。また、賃金水準は一般的に企業規模に比例して高くなる傾向にあるものの、賃金の高い派遣先ほど高度な業務に従事するとは限らないため、派遣労働者の中長期的なキャリア形成を妨げたり、派遣労働者間で処遇と業務の難易度に逆転が生じるなどのおそれもあります。このような状況を踏まえ、「派遣先均衡・均等方式」に加え「労使協定方式」が設けられました。では、以下でそれぞれの方式における待遇決定方法を見てみましょう。

改正派遣法① 労使協定方式による待遇決定方法の解説

◇労使協定方式における待遇決定のフロー



◇賃金の決定方法～一般賃金の確認方法～

一般賃金とは同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額をいい、(1)基本給・賞与等、(2)通勤手当、(3)退職金から構成されています。

(1) 基本給・賞与等

一般賃金の基本給・賞与等の額は、次の式により確認します。

A) 「一般労働者の職種別の勤続0年目の基本給・賞与等」×
B) 「能力・経験調整指数」× C) 「地域指数」

- A: 「職業安定業務統計」または「賃金構造基本統計調査」のいずれかから、最も近い職種により選択
- B: 派遣先で労働者が従事する業務の内容・難易度等が、一般の労働者の勤続何年目に相当するかにより選択
- C: 実際の就業場所ではなく派遣先事務所の所在地により判断

これらの数値は、いずれも毎年6～7月に厚労省より公表され、翌年4月より適用(洗い替え)されることとなります。

次に協定対象労働者個々の賃金を次の式により確認します。

基本給(個別の額) + 諸手当(派遣労働者の平均額)
+ 賞与(派遣労働者の平均額)

この額が上記の一般賃金(基本給・賞与等)以上となっていれば問題ありません。都度この確認をして賃金を決定するのは煩雑なため、一般基本給・賞与等の額をもとに職種毎の賃金テーブルを作成し、これに沿って賃金を決定するとよいでしょう。

(2) 通勤手当

通勤手当は、①実費支給、②定額支給のいずれかから選択します。②定額支給の場合は、毎年厚労省が公表する「一般通勤手当」の額以上とする必要があります。2020年度の一般通勤手当の額は、時給換算で72円です。

(3) 退職金

退職金は、次の3通りの支給方法から選択します。

- ①退職金制度を設ける方法…厚労省が公表する一般退職金を下回らない制度とする必要があります。
- ②退職金前払いの方法…支給額は一般賃金の(1)基本給・賞与等の6%とする必要があります。
- ③中小企業退職金共済制度へ加入…掛金は一般賃金の(1)基本給・賞与等の6%とする必要があります。

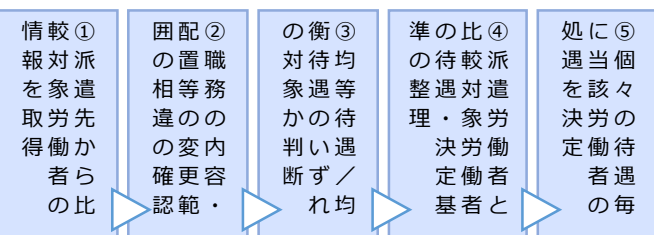
◇労使協定に定める事項

労使協定方式を選択する場合、以下の事項をすべて網羅し、またその具体的内容について労使で協議した上で、協定を締結する必要があります。この労使協定は、毎年度の事業報告に添付し労働局へ提出しなければなりません。

- 1) 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
- 2) 賃金の決定方法(アおよびイに該当するものに限る)
 - ア: 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金額であること
 - イ: 派遣労働者の職務内容、経験等の向上があった場合に、職務内容に密接に関連して支払われる賃金が改善されること
- 3) 賃金決定時に、労働者の職務内容その他を公正に評価すること
- 4) 賃金以外の待遇について、派遣元で雇用される通常の労働者との間に不合理な待遇差がないこと
- 5) 派遣労働者に対し段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- 6) その他の事項 有効期間(2年以内が望ましい)等

改正派遣法② 派遣先均等・均衡方式による待遇決定方法の解説

◇派遣先均等・均衡方式における待遇決定のフロー



派遣先均等・均衡方式をとる場合には、パート・有期労働者の同一労働同一賃金と同様の考え方により、派遣先が選定した「比較対象労働者」の職務内容や配置等の変更範囲、待遇に照らして不合理とならないよう、派遣労働者の待遇を決定します。

◇比較対象労働者の選定と派遣先が提供すべき情報

派遣先企業は、労働者派遣契約に先立ち、派遣元企業に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければなりません。

このため、派遣先に雇用される通常の労働者から、職務の内容や配置等の変更範囲が対象業務に最も近い比較対象労働者を選定したうえで、当該比較対象労働者に係る次の情報を、派遣元へ提供します。

- ☑ 比較対象労働者の職務内容、配置等の変更範囲、雇用形態
- ☑ 比較対象労働者を選定した理由
- ☑ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容(昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。)
- ☑ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質、当該待遇を行う目的

派遣先企業の対応

上記のように、派遣先均等・均衡方式の場合には、派遣先が派遣元へ提供しなければならない情報は多岐に渡ります。また、比較対象労働者の情報を提供した後に、その処遇に変更があった場合にも、都度変更後の情報を派遣元へ提供する必要があります。

なお、労使協定方式であっても、「業務遂行に必要な教育訓練」、「給食施設、休憩室および更衣室等の福利厚生施設の利用」については派遣労働者と派遣先の通常の労働者との均等・均衡の義務があるため、労働者派遣契約に際し、これらの情報を派遣先から派遣元へ提供しなければなりません。

派遣労働者に対する説明義務

派遣労働者から求めがあった場合には、派遣元事業主は派遣労働者に対し、次の事項について説明しなければなりません。

- 労使協定方式
 - ☑ 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上であるものとして、労使協定に定めたもの
 - ☑ 労使協定に定めた公正な評価
- 派遣先均等・均衡方式
 - ☑ 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項の相違の有無
 - ☑ 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の具体的な内容」又は「派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の実施基準」