

新型コロナウイルス影響への対応

～従業員の欠勤対応・人員過多状態への対応～

令和2年 3月 31日



アップパートナーズグループ
社会保険労務士法人かせよみ

従業員の新型コロナウイルス対応

① 従業員本人が新型コロナに罹患した場合(確定)

② 従業員の家族が新型コロナに罹患した場合(確定)

③ 従業員本人に新型コロナ罹患の疑いがある場合

④ 従業員の家族に新型コロナ罹患の疑いがある場合

『休業手当』について

★ 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、休業手当（平均賃金の6割以上）を
支払わなければならないとされています。
（※この休業手当の一部を助成するものが雇用調整助成金）

★ この「**使用者の責に帰すべき事由**」とは、経済的な事情
等を含む“幅広い”ものです。
（例えば、物流の滞りで商品の製造が出来なくなり、
やむなく休業する場合なども該当します。）

① 従業員本人が新型コロナに罹患した場合(確定)

★ 給与の支払いは？

対象の従業員は都道府県知事の指示のもと就業制限を受けて休業することになります。

一般的にこの就業制限は「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないと考えられ、休業手当を支払う必要はない判断されます。

★ 本人の所得はどうか？

医師から新型コロナ罹患により労務不能との診断があり、健康保険の被保険者であれば、傷病手当金（標準報酬日額の3分の2が支給されます。（※欠勤4日目から）

② 従業員の家族が新型コロナに罹患した場合(確定)

★ 本人への対応は？

この時点でコロナウイルスに本人が罹患が確定していないため、会社としては帰国者・接触者相談センターに連絡するようお願いをする。

その後、本人の罹患が確定すれば①の方式を取ります。

★ 検査で陰性の場合？

A. 本人が自ら出勤を自粛するという場合

⇒ 「有給休暇取得」(本人希望)or 「欠勤」の処理

※ 使用者側の生活配慮として「休業手当」支払いをしてあげること考えられます。

B. 本人に出社する意志がある場合

⇒ リスク回避のため休業命令をして、「休業手当」の支払いを行う。

③ ④ 従業員本人もしくはその家族に新型コロナ罹患の『疑い』がある場合

★ 本人への対応は？

風邪の症状や37.5以上の発熱が4日以上続く場合は帰国者・接触者相談センターに連絡することになりますが、罹患していた場合、**感染拡大の可能性**もあることから、37度前半でも熱が少しでもある場合は**大事を取って休んだ方がいいのではないかと打診**してみる。（打診に応じるようであれば、本人希望による「**有給休暇**」or「**欠勤**」）

それでも出勤したいという従業員については**休業手当を支払って出社しないようにして もらう**というのも選択肢の1つとして考えておくべきです。

売上・業務減少に伴う人員過多への対応

①

計画休業（一部または全部）

⇒ 『人員確保』をしながら、休業対応でしのぐ

②

希望退職制度による人員削減

⇒ 一定の『優遇条件』をつけて退職者を募る

③

退職勧奨による人員削減

⇒ 削減人員を選定し、退職を『勧めて』合意を促す

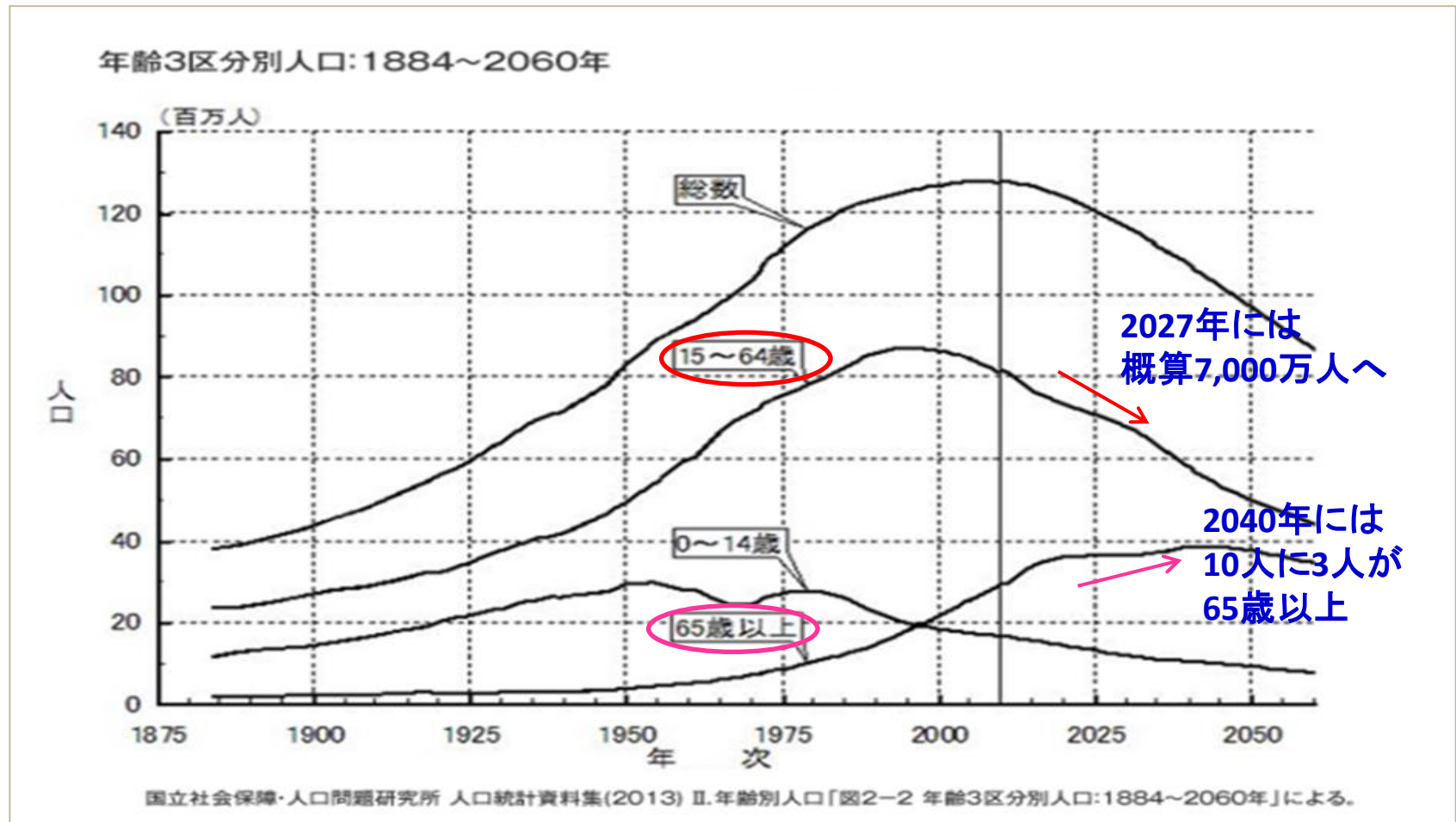
④

整理解雇による人員削減

⇒ 解雇人員を選定して、『解雇』するという最終手段

労働人口のトピックス・動向

□ 労働力人口の減少(総人口減+少子高齢化)



人員調整の考え方

～状況を読むことは難しいですが・・・～

- この先を見通すことは難しいですが、いつか**混乱の終息**が来ることを考えて、**人員の確保度合い**を検討しておくことも必要かと思います。
- 今回のコロナショックにより、一時的に「求職者の増加」が発生することが予想されますが、その人材は業種や職種の偏りがあるかもしれません。また、**長期的な視点で見れば、労働力人口は減少**の一途です。状況が許すのであれば、**まずは「計画休業」から検討**すべきです。
- 経営存続のリスクにより対応は異なってきますが、現状で「**人余り**」の**状態が顕著**なのであれば、**早めに計画休業**を実施した方がよいかもしれません。
- 労基法で定める休業手当は、**平均賃金の6割以上**です。業務が少ない中で全従業員出勤させて、全額給与と支払いするくらいなら、計画休業して「**10割**」の**休業手当**を支払って、その一部の助成金を受ける方が有利です。

希望退職制度について

★ 事前検討事項 ★

- 今後の経営の見通しを踏まえた「**過剰雇用**」の算定
- 希望退職者の**優遇措置**・退職金上乘せ、有給休暇残の買取など
- 退職応募者の**会社承認ルール**・有能な社員の流出防止
- **応募範囲**の設定・年齢・社歴など(全従業員対象でも問題なし)
- **募集期間**・2週間～1ヶ月程度が一般的(二次募集も考えられる)

★ 実施手順(例) ★

- ① **従業員説明**(あれば労組)・募集の理由及び制度の詳細
- ② 応募者との**面談**・退職を承認するか否かを決定
- ③ **退職合意書**の作成・署名押印・退職意志・優遇条件等の**誤解防止**

退職勧奨について

★ 事前検討事項 ★

- 「**過剰雇用**」の算定、勧奨に応じた従業員への**優遇措置**
- 退職勧奨**人員の選定**・・・高度な理由までは求められない
- **回答期間**・・・退職勧奨に応じるか否か回答を求める期間

★ 実施手順(例) ★

- ① 個別の**従業員面談**・・・勧奨理由(経営面含む)及び優遇措置を説明
- ② 応募者との**面談**・・・退職勧奨を受け入れるか否かを確認
- ③ **退職合意書**の作成・署名押印・・・退職意志・優遇条件等の**誤解防止**

整理解雇について

★ 事前検討事項 ★

- 人員削減の必要性・・・「解雇やむなし」といえる状況に至っているか？
- 解雇回避努力・・・計画休業や希望退職制度等で回避の努力をしたか？
- 人員選定・・・選定にあたっての合理的な理由を説明できるか？
(担当業務、勤務成績、雇用区分、年齢、家族構成等)

★ 実施手順(例) ★

- ① 従業員説明(あれば労組)・・・解雇の必要性・内容(時期、規模等)
※ 従業員に対して、誠意をもって協議・交渉を行うこと。
- ② 対象者への解雇通知・・・30日前予告・解雇予告手当支払い

おわりに…

- 今後の状況は不透明ですが、経営的には『最悪のシチュエーション』を想定して『備え』をしておきたいところです。
- いずれにしても、企業は『存続すること』が第一です。全ての雇用を失うおそれがあれば、一部の雇用でも存続する手段を考える必要があります。
- バランスは難しいですが、『コロナ終息後』のことも考慮して対応を考えることも必要かもしれません。