

発行元：ワンズオフィス社労士事務所・ワンズライフコンパス株式会社 社労士大関ひろ美

〒151-0064 東京都渋谷区上原 1-17-3-101 TEL 03-6677-9717



I. 新型コロナウイルス感染症による欠勤

新型コロナウイルスに感染症は重症化率が低くなった傾向があるようですが、陽性になった時は、勤務を休むこととなります。いまだ状況は流動的ですが、社員が欠勤したときの賃金や休暇のご質問を受けます。

新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。（厚生労働省ホームページ Q&A より）

そして、感染して休んだ日は、雇用調整助成金の休業日に含めることができません。そうしますと次の3つのどれかが考えられます。

(1) まず有給休暇が考えられますが、「本人の意思で取得する」ことが大前提です。

新型コロナウイルスに感染して休業する社員が、有給休暇を請求した場合は、有給休暇を付与して、有給休暇付与時の通常の給与を支払います。

(2) 会社が特別休暇を付与して、通常の給与を払ってもかまいません。

休業する社員が有給休暇を請求しなかった場合で、会社が賃金を払うと決めたときは、特別休暇（休暇の名称に決まりはありません）を付与しても良いです。繰り返しますが、実際に疾病にかかって休んで労働をしていない為、特別休暇等を付与して賃金を支払わなければならないというわけではありません。

(3) 健康保険法の傷病手当金を4日目から請求することも可能です。

休業する社員が、有給休暇を請求せず、会社が特別休暇を付与せず賃金を払っていない日については、休業開始の4日目から傷病手当金を請求することも可能です。加入する保険者が全国協会健康保険組合の場合は、新型コロナの傷病手当金の申請手続きが、療養担当者（医師等）の意見欄を特別扱いにして簡略化しています。詳しくはホームページ等で確認ください。

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat550/covid_19/shinsei/

II. 中小企業では 月 60 時間超え時間外労働は割増率が引き上げられます

1. 中小企業を対象に 2023 年 4 月 1 日から改正になるポイント

- ◆ 月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が 50%以上になります
- ◆ 月 60 時間を超える労働の割増引き上げ分支払いの代わりに代替休暇を付与することが可能です

労働時間の管理をしている人が、改正されるポイントを見ると、いくつかの疑問点が浮かぶと思いますので、疑問を想定しながら概要を解説したいと思います。

(1) 時間外の割増賃金率は既に引き上げられているはずではないか？

大企業に対しては、2010年4月1日から月60時間を超える法定時間外労働の割増賃金率が、50%以上に引き上げられています。しかし、中小企業は、猶予期間があったため2023年4月1日までは引き上げなくても良いことになっていました。その猶予期間が切れて2023年4月から適用されるわけです。

(2) 36協定の法定時間外労働の限度は月45時間で、月60時間を超えないのではないか？

労使が締結する36協定に特別条項を付けると、限度時間である月45時間を超えて労働させることが可能です。ただし、月45時間を超える特別条項は、年間6か月までで、超える場合の手続き（事前通告等）や、健康確保措置（臨時の健康診断他）を準備することが求められています。

このように、特別条項を付けていない企業では、月60時間を超える法定時間外労働が発生する前提がありません。まず、自社で月60時間を超えるかどうかを検証する必要があります。

筆者の認識では、働き方改革等で労働時間を削減が進められてきており、特別条項を付けていない中小企業が多いのではないかと思います。

一方で、36協定の特別条項を付けていないにもかかわらず、実際に月45時間を超える時間外労働を指示することは、違法行為です。しかし、労働をさせた時間に対する賃金の支払いを免れるわけではありませんから、定められた法定割増賃率以上で支払う必要があります。

(3) 就業規則や労使協定を改正する必要があるのか

時間外労働に対する割増賃金の計算方法を就業規則に定めているケースは多いと思います。月60時間を超えたときの割増賃金率を定めておきましょう。また、次の代替休暇制度を設ける場合には、必要事項を定めた労使協定も必要です。

(4) 60時間超えに50%の割増率支払う代わりに代替休暇を付与できるのでは？

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者に割増賃金率50%を支払う代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。どの部分が代替休暇の対象になるのかは、少しわかりにくいいため注意が必要です。月60時間を超えた時間の割増賃金1.25を支払った残りの時間の割増賃金が、当人の通常労働の何日分・何時間分になるのかを算出し、代替休暇にすることが可能です。図の赤枠と緑の部分です。なお、代替休暇を請求するか、合計50%の割増賃金率の賃金で受け取るかは労働者が決めることができますので注意が必要です。厚労省のページも参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000uefi-img/2r9852000000ugqj.pdf>

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

