

新型コロナウイルスに関連する 賃金の支払い義務について

注目トピックス

01 | 新型コロナウイルスに関連する

賃金の支払い義務について

感染症拡大を受けて、賃金の支払いで迷う場面が出てきました。新型コロナウイルスに関連した賃金の支払いについて考え方を整理します。

特集

02 | 歩合給与の残業代計算について

残業上限規制に関連して、歩合給与の残業代の計算方法が適切であるかの確認を改めて行いましょう。

03 | 令和2年度の協会けんぽの

保険料率改定について

協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率が本年3月分(4月納付分)から改定されました。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 遅いインターネット (幻冬舎)

世の中のあるゆる「速度」を決定的に上げたインターネット。速度の向上に留まらず、利便性も格段に高くなっています。しかし、その速度が生み出した様々な弊害も見逃ごせません。速すぎるインターネットとの向き合い方について読み解いてみましょう。



松澤社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 新型コロナウイルスに関連した

体調不良者に対する休業手当支払義務

フローチャート

新型コロナウイルスに関連する賃金の支払い義務について

感染症拡大を受けて、賃金の支払いで迷う場面が出てきました。以下、新型コロナウイルスに関連した賃金の支払いについて考え方を整理します。

はじめに

新型コロナウイルス（COVID-19）が猛威を振るう中、従業員の賃金の支払いについて迷うことが多くなりました。テレワークなどの柔軟な就業ができない業種の場合、どのように賃金支払いを考えればよいかについて整理しました。

基本的な考え方

感染症と賃金の関係について、基本的な3つの考え方があります。

1. 国等が指定している感染症にかかった人は感染拡大を防ぐために就業を禁止しなければならない。

厚生労働省のHPによると「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。」とあります。

つまり、新型コロナウイルスにかかった人を休ませる場合については無給でもよいことになります。

2. 「会社の都合」で休ませる場合、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならない。

例えば工場で生産調整をするため工員を休ませる、接客業で来客が減ったから休ませるなどの場合、「会社都合の休業」となり、平均賃金の60%以上の休業手当を支払う義務があります。

3. 労働者は健全な労務を提供する義務がある。

雇用契約とは、役務を提供する（＝会社の命令を聞いて働く）労働者の義務と、賃金を支払う会社の義務をお互いに約束する契約なので、働く人は当初期待されたレベルの健全な労務を提供しなければなりません。

怪我や病気で労務を提供できないのは労働者の事情で、いわば契約不履行とも言えるものです。

新型コロナウイルスに感染したかどうかわからないが発熱があるなどの場合、まずは「医療機関・保健所などから就業制限されているか」「客観的に見て労務提供ができるのか」を検討するべきでしょう。

現実の対応

しかし現実的には、労働者の安心のために何らかの給与保障を企業として検討せざるを得ないでしょう。

方法としては①有給休暇②助成金などの対応が考えられます。

【①有給休暇対応の是非】

本人都合で休んだ場合、通常は欠勤扱いとなるのですが、そこに法定の年次有給休暇をあてることは可能です。

一方で、休業手当の支払い義務があるケース（会社都合休業）において、有給休暇を使わせることには問題があります。なぜなら、年次有給休暇は出勤の義務がある日に使用するもので、会社都合の休業日は出勤の義務がないため使用できないと考えられるからです。

【②小学校休業等対応助成金】

また、政府からの一斉休校の要請に伴い、子の監護のため休む労働者に対して、「法定の年次有給休暇とは別に」有給の休暇を設けた場合、休暇にかかる賃金について、企業に対する助成金が創設されました。

その他、雇用調整助成金など政府からの支援情報に注意しつつ企業としての対応方針を決めていきましょう。

歩合給与の 残業代計算について

残業上限規制に関連して、残業代の計算方法が適切であるかの確認を改めて行いましょう。

はじめに

働き方改革関連法が施行され、残業に対して世間の監視の目がますます強まることが予想されます。

総残業時間を抑えることも重要ですが、残業の計算方法にも今一度注意を払い、労務リスクの軽減に努めましょう。以下、歩合給を含む給与の残業代計算について取り上げます。

単価計算の原則

残業代計算において典型的な間違いの一つに、「単価計算が間違っていること」があります。

労働基準法では、残業代計算の際に単価計算に「含まなくてもよい給与・手当」を限定しており、それ以外は単価計算に含まなければならないことになっています。

残業単価計算に含めなくてもよいとされている給与は以下の通りです。

家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当※、
臨時に支給する手当、1ヶ月を超える期間ごとに支給される
手当（ボーナスなど）

※住宅の形態ごとに一律で支給する住宅手当は残業計算に含めなければならない。

歩合給の残業代

前述の通り、歩合給は単価計算から除外できる給与に含まれていません。

歩合給の残業代計算については「固定給と分けて二本立てで残業計算する」ルールが定められています。

具体的な計算方法を次の通り例題を示して説明します。

例題

月間の所定労働時間が160時間、所定労働時間を超えた場合の割増率25%のX社に在籍する社員Aのある月の給与

基本給 20万円
役職手当 5万円
歩合 5万円
残業込みの総労働時間 180時間

この場合、残業となった $180-160=20$ 時間については次の2通りの残業代を払います。

【1.基本給に対する残業手当】

(基本給20万円+役職手当5万円)

$$\div 160 \text{ 時間} \times 1.25 \times 20 \text{ 時間} = 39,062 \text{ 円}$$

このように、固定給部分の残業単価計算の際には歩合給を含めません。

【2.歩合給に対する残業手当】

$$\text{歩合 } 5 \text{ 万円} \div 180 \text{ 時間} \times 0.25 \times 20 \text{ 時間} = 1,388 \text{ 円}$$

(2)については、「5万円の歩合を稼ぐのに180時間をかけたのだから、歩合給の1時間単価は $5 \text{ 万円} \div 180$ 」という理屈で単価を出した上で、割り増し部分のみを計算します。

所定労働時間の設定に注意

なお、残業単価計算のもう一つの典型的な間違いとして、「計算に用いる月間労働時間が法定労働時間を超えていること」が挙げられます。原則として週40時間の法定労働時間を超える勤務時間設定はできないにも関わらず、それを越えた月間労働時間で計算すると、労基法違反となります。所定労働時間設定についても注意しましょう。

令和 2 年度の協会けんぽの 保険料率改定について

協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率が本年 3 月分（4 月納付分）から改定されました。

はじめに

協会けんぽ健康保険料率および介護保険料率が改定されました。今回は都道府県によって上がったところと下がったところに分かれました。また、介護保険料率も改定されました。以下新しい保険料率と関連する注意事項について紹介します。

健康保険料率

令和 2 年度の健康保険料率の改定は以下の通りです。

都道府県	改定前	改定後	増減
東京都	9.90%	9.87%	▲0.03%
神奈川県	9.91%	9.93%	+0.02%
千葉県	9.81%	9.75%	▲0.06%
大阪府	10.19%	10.22%	+0.03%
福岡県	10.24%	10.32%	+0.08%
沖縄県	9.95%	9.97%	+0.02%

最も料率の高い佐賀県（10.73%）と最も低い新潟県（9.58%）の差は 1.15%あり、20 万円の給与で月額 2,300 円の違いになります。

介護保険料率

介護保険料率は全国一律で 1.73%→**1.79%**に改定となります。介護保険料率は下記の図の通り、過去 10 年上昇傾向で推移しています。



都道府県ごとに保険料率が違う理由

都道府県ごとに、必要な医療費（支出）が異なるからです。都道府県ごとの保険料率は、地域の加入者の医療費に基づいて算出されており、年齢構成や所得水準、予防への取り組みなどにより差が生まれています。

また、平成 30 年度よりインセンティブ制度が導入され、加入者及び事業主の特定健診や特定保健指導、ジェネリック医薬品の使用割合等の取り組み結果が保険料率に反映されています。

国保との違い

協会けんぽ健康保険と国民健康保険の違いは、主に「保険料の計算方法」と「給付」にあります。

以下の表の通り、協会けんぽが月額給与に連動するのに対して、国民健康保険は前年度の所得に連動します。給付については傷病手当金や出産手当金といった休業補償の給付の有無が特徴的な違いでしょう。

また、国保が全額加入者負担であるのに対し、協会けんぽや組合健保などの制度は労使で保険料を分け合う違いもあります。

保険者	保険料計算根拠	休業給付 (傷病手当金、出産手当金)
協会けんぽ	月額給与	ある
国民健康保険	前年の所得	ない

協会けんぽの保険料率改定については、当事務所までお問い合わせください。

遅いインターネット

宇野 常寛 著

単行本：239 ページ

出版：幻冬舎

価格：1600 円（税抜）

はじめに

世の中のあらゆる「速度」を決定的に上げたインターネット。速度の向上に留まらず、利便性も格段に高くなっています。しかし、その速度が生み出した様々な弊害も見逃せません。速すぎるインターネットとの向き合い方について読み解いてみましょう。

インターネットとは

インターネットは平成の最大の希望であり、そして最大の失望だった。

これは本書内で述べられている、筆者の考えです。

世界規模で相互接続されたネットワークにより、人々の暮らしは一変しました。文字や音声の即時伝達や、場所を問わない大人数の同時接続などといった要素は、まさに革命と言えるでしょう。

インターネットが高度に成長した現在では、なおさら世界中の人にとって必要不可欠な技術として確立されています。

では、筆者の「平成最大の失望」という言葉にはどんな意味が込められているのでしょうか。

主軸は「自分の物語」

インターネットが人々に与える価値は「モノからコト」へと変遷しています。ネットワークを通じてあらゆる「モノ」と繋がるというメリットは、既に目新しいものではなくなっているのです。

「映像の（20）世紀」から「ネットワークの（21）世紀」へ。情報技術の発展はいま、人間の心を動かすものとそのメカニズムを根底から変えようとしている。

YouTube における動画投稿という行為は、数年前は今のようによくの人が取り組んでいたわけではありません。

しかし、現在では YouTube で活動するためのノウハウ本が人気になるなど、コンテンツが持つ価値が大きく変わってきています。

多くの人の目的は映像を発信するためのテクニックを習得することではありません。自分の物語を簡単に世の中に発信できる。そこに最大の価値があるのです。

クローズになりつつある インターネット

世界中の人々を繋ぎ、膨大な情報をオープンな状態で共有するというのが最初のインターネットの形でした。

ところが最近では、限られたメンバーを集め、限定的なコミュニティの中で有用な情報を共有したり、活発な議論を行ったりする流れが生まれています。オンラインサロンはその典型的な例と言えるでしょう。

そういったコミュニティの在り方を筆者は否定しているわけではありません。問題なのは、インターネットが人間に「考えさせないため」の道具になっていることなのです。

手を伸ばせばどんな情報でも容易に手に入り、有益な取り組みはクローズな状態で共有し利益を外に漏らさない。これは、インターネットが目指していた理想とは遠くかけ離れた状況と言えるでしょう。

今一度、インターネットとの向き合い方について深く考えることの出来るおすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の松澤労務NEWSはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

松澤社会保険労務士事務所	
代表	松澤 浩貴
所在地	〒433-8112 静岡県浜松市北区初生町 352-2
営業時間	8:30~17:30
電話	053-437-2511
FAX	053-437-8888
メール	matsuzawa@matsuzawa-roumu.jp

代表よりあいさつ

コロナの影響で、大変ご苦勞をされていると思います。

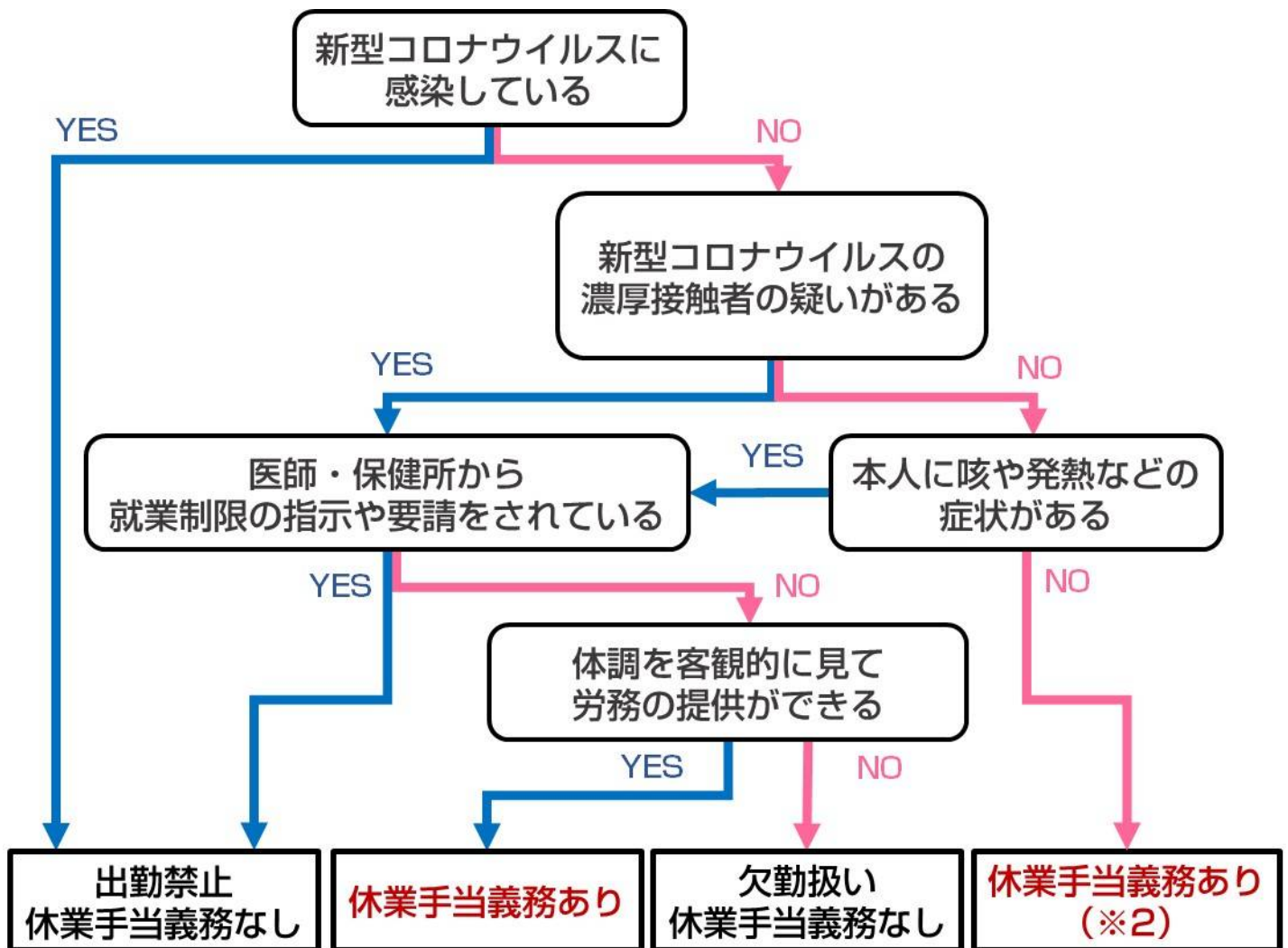
弊所もコロナ関連の業務は最優先とさせて頂くための他の業務が少し遅れることもありますのでご了承ください。

新型コロナウイルスに関連した体調不良者に対する

休業手当支払義務フローチャート

今回のコロナウイルス騒動に関連した体調不良者に対する休業手当支払い義務についてまとめたフローチャート（※1）です。休業手当支払い義務の有無、有休対応などを確認するために使用してください。

会社側から休むよう指示した場合の休業手当支払義務フローチャート※1



※1 このフローチャートは執筆時（2020.3.17）時点の厚生労働省発表の「新型コロナウイルスに関する Q&A」、その他関連する法令を参照し作成しておりますが、公的機関の発表したものではありません。今後の政府方針や個別の事情によりこのフローチャートの通りにならないことがあります。

※2 取引先等が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、休業手当の支払義務を判断する必要があると考えられます。