

社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター



仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

労務管理の注意点

新型コロナウイルスの感染拡大で世界的な景気後退が懸念されています。日本も景気の急激な悪化が進み国は財政支援策や助成金制度を創設し対策を打ち出しています。企業としてもかつて経験のないような対応策が迫られています。本号は労務管理上の注意点や助成金情報を緊急ニュースとしてお知らせ致します。

労務管理上の注意点

(厚労省Q & Aより)

<就業禁止>

問1 労働安全衛生法第68条に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。

2月1日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認



された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなりますので、それに従っていただく必要があります。労働安全衛生法第68条に基づく病者の就業制限の措置については対象となりません。

<休業手当>

問2 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合ってください。労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いいたします。

なお、賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきですが、法律上、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要性の有無については、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するかどうかによって判断されます。

※なお休業手当を支払う必要がないとされる場合においても、在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、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります。休業手当の支払が必要となることがあります。

<休業手当>

問3 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

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。

<休業手当>

問4 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常
の病欠と同様に
取り扱っていただき、
病気休暇制度を活用
することなどが考え
られます。



一方、例えば熱が37.5度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

<年次有給休暇>

問5 新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いは、労働基準法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。

年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

<時間外・休日労働>

問6 新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。

新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。

ただし、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

※従業員の休業などの扱いでご質問がありましたら当事務所までお問合せ下さい。

新型コロナウイルス関連助成金について
(令和2年3月18日現在)

①<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>

感染症拡大防止のため、小学校等が休業になり、養育のために仕事を休んだ従業員に対し、賃金を支払った事業主に助成されます。

年次有給休暇とは別に、特別な有給(全額支給)を与えなければなりません。大企業・中小企業、正規・非正規問わず、1日一人8,330円が上限額です。主に小学校に通う児童をもつ従業員が対象で、3月31日までが助成

対象期間ですが、春休み等、元から小学校等が休みの日は対象になりません。



②<雇用調整助成金(新型コロナウイルス感染症特例)>

感染症の影響による経済上の理由により直近1ヶ月の生産指標が前年同月比10%以上減少している全業種の事業主が、雇用保険に加入している従業員を一時的に休業させ、雇用の維持を図った場合に、休業手当の一部を助成されます。

7月23日までが助成対象期間ですが、申請5月31日までです。助成率は大企業が1/2、中小企業が2/3です。

従業員に支払った休業手当×助成率がそのまま助成される金額ではありませんのでご注意ください。

③<時間外労働等改善助成金(新型コロナウイルス感染症特例)>

感染症拡大防止のため、テレワークの導入や特別休暇の規定整備を行う中小企業主を対象に助成されます。

【テレワークの特例コース】

5月31日までの間に、テレワーク用通信機器の導入(パソコン等の購入費用は除く)、就業規則・労使協定などの作成・変更等をした上で、従業員1人以上がテレワークを実施した場合に、1/2(上限額100万円)を助成。

【職場意識改善の特例コース】

就業規則の作成・変更等、労務管理機器の購入・更新を行い、5月31日までの間に、従業員が利用できる特別休暇の規定を整備し、休業手当を支払った場合に、3/4(上限額50万円)を助成。



【3月18日時点の情報です。制度の詳細がまだ公表されていないものもあります。もし、御社で助成金の活用を検討されている場合は、ご連絡をお願いいたします。】



——新入社員の紹介——

4月1日より事務職員として入社します「越川和美」です。どうぞよろしく願いいたします!

