

今後のコロナ対応について

新型コロナは、5月8日から感染症法上の5類感染症に位置づけられました。感染者の行動制限や濃厚接触者の特定がなくなり、「インフルエンザと同じ」扱いになると言われていますが、出勤や欠勤の取扱いについて、あらためて確認しておきたいと思います。

①職員本人が感染した場合…法的な出勤制限はありませんが、通常の風邪やインフルと同様、病気に罹患したもとして取扱う（年休や療養休暇で対応）。※国は5日間の外出自粛を推奨。

②同居家族が感染した場合…濃厚接触者という取扱いはされなくなりますので、事業所の判断で出勤を停止するのであれば「事業主の責による休業」となり「休業手当」の支払いが必要。（本人の選択により年休での対応も可）※職員本人に風邪症状があったり、検査で陽性が出た場合には①の対応となる。

つまり、

- ・本人が罹患した、または症状があるのであれば100%の労務提供ができないため、本人都合の病欠扱い。
- ・本人は罹患しておらず症状もない（＝労務提供が可能）が、事業所の判断で出勤を止める場合は会社都合の休業として補償（休業手当）が必要。

というのが基本的な考え方になります（これは季節性インフルエンザでも同様）。これに基づいて法人・事業所としてのルールを設定し、職員にも周知していくことが大切です。

出産・育児に関する制度と手続き ⑤

今回は、育児休業中に支給される「育児休業給付金」について説明します。

この給付金の対象となるのは、「育児休業を取得した雇用保険の被保険者」で、「育児休業開始日の前2年間に、11日以上勤務した月が12ヶ月以上ある人」です。男女どちらでも対象になりますし、夫婦が同時に受けることも可能です。

ご注意いただきたいのは、休業前2年間に12ヶ月以上の勤務実績が必要な点です。この12ヶ月は現在の職

場である必要はなく、前職の勤務期間も通算できますが、退職後に失業給付を受けたりしている場合は通算できません。ですので、新卒の人や転職して間もない人は受給できない場合があります。また、パート職員で月の勤務が11日（または80時間）に満たないことが多いような人も、要件を満たさない可能性がありますのでご注意ください。

育児休業給付金の支給額は、「休業開始時賃金日額（休業前6ヶ月間の賃金を180で割ったもの）×支給日数×67%」です。支給開始から6ヶ月経過すると、その後は67%ではなく50%になります。

要するに育休（または産休）に入る前の給料の67%（50%）を補償してくれる制度だとお考えください。

支給申請の手続きは、通常2ヶ月ごとに行います。たとえば5月10日から育休に入ったのであれば、7月10日以降に、5月10日～7月9日の分を申請するという流れになります。

手続きは原則として事業主を通じて行います。本来は申請の都度、本人の署名押印が必要ですが、現在は、あらかじめ「同意書」をもらっておくことで本人の署名押印を省略できる取扱いになっています。

次回へ続きます

事業所としての考え方を明確に

決して新型コロナの感染が終息したわけではありませんが、社会の流れは大きく変わってきています。福祉・介護事業所には、基本的な感染対策を続けながら利用者や職員の権利と安全を両立させるという、非常に難しい役割が課せられています。

前述した出勤・休業の問題もそうですが、法人・事業所としての方向性や考え方を明確にし、職員にしっかりと伝え続けていくことが最も重要だと思います。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net