

〈特集〉法人・事業所における新型コロナウイルス対応

新型コロナウイルスに関し、事態は日々刻々と変化しています。法人・事業所としての対応についてまとめましたので、参考にしてください。(4月23日時点での情報です)

1. 職員を休ませる場合の考え方

職員の出勤・欠勤について、ご相談をいただくことが増えています。ケースごとの対応について、以下取り上げていきます。

基本的に、事業所の事情・判断による休業の場合には、賃金補償として「休業手当」の支払が必要になるとお考えください。

①利用者の減少などにより、事業規模の縮小を余儀なくされ、それに伴って職員の出勤を減らしたり休業したりする場合

「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたり、休業手当の支払が必要となります。

②事業の継続が感染拡大につながるおそれがあると判断し、自主的に事業所を休業する場合

「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたり、休業手当の支払が必要となります。

③職員自身の体調に問題はなく、勤務できる状態にあるが、家族や周囲に感染者や濃厚接触者が生じたため、念のため出勤を停止する場合

事業所の判断で出勤停止とする場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたり、休業手当の支払が必要となります。

④職員自身が濃厚接触者と認定され、保健所から自宅待機を要請された場合

一般的には、使用者にとって不可抗力と考えられるため、休業手当の支払は不要です。

⑤職員自身が新型コロナウイルスに感染した場合

就業制限の対象となり、労務提供ができなくなります。上記④と同様、「使用者の責に帰すべき事由」ではないと考えられ、休業手当の支払は不要です。

本人の希望により年次有給休暇での対応も可能ですが、年休がないなどで欠勤となって給与が支払われない場合には、健康保険の「傷病手当金」の対象となり得ます。

⑥「37.5℃以上の熱がある職員は出勤停止」といった措置をとる場合

事業所のルールとしてこういった措置を取るかについては、ケースバイケースで一概に言えませんが、問いのように、ある条件をもって一律に制限をかける場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたる可能性が高いとされています。

福祉・介護事業にとって、安心・安全は絶対的に必要な要素です。職員によく説明して理解を求めるとともに、少しでも不安がある場合には上司・管理者に相談するよう徹底することが大切です。（本人の希望により、年次有給休暇での対応も可能です）

⑦職員から、微熱があるため休みたいと申し出があった場合

職員の自主的な判断で休む場合には、休業手当の支払は不要です。通常どおりの病欠として、年次有給休暇や療養休暇等での対応が望ましいと言えます。

⑧小学校が休校になったことにより、子どもの世話をするために休みたいと申し出があった場合

職員の事情によるものであり、休業手当の支払は不要です。通常の年次有給休暇とは別の有給休暇として休ませた場合、下記3で取り上げる「小学校休業等対応助成金」の対象となりますので、職員が安心して休めるようご配慮ください。

⑨事業所内で感染者が発生し、事業所の閉鎖・営業停止の措置が取られた場合

行政措置による休業であり、事業所にとっては不可抗力と言えるため、休業手当の支払は不要です。ただし、事業所が感染防止のための措置を何も取っていなかったなど、事業所にも責任があると認められる場合には、休業手当の支払が必要になることも考えられます。

⑩行政から休業要請が出され、それに応じて事業所を休業する場合

現在のところ行政判断は示されておらず、法律家の間でも解釈が分かれているところです。不可抗力として休業手当の支払は不要とも言えるようにも思いますが、事業所としてはできる限り賃金補償を行い、以下で取り上げる「雇用調整助成金」などを活用していくのが妥当なのではないかと考えます。

◎「休業手当」について

事業主の都合で職員を休ませる場合、事業主は平均賃金の6割以上の「休業手当」を支払う義務があります（労働基準法第26条）

平均賃金の計算方法は？

ア. 前3か月間の賃金総額（各種手当等を含む）を、その期間の総日数（暦日数）で割った金額。

[パート職員等で勤務日数が少ない場合]

イ. 前3か月間の賃金総額を、その期間の労働日数（出勤日数）で割った金額の6割。

→アとイのどちらか高い方を適用。

(例1) 月給（総支給額）が「2月：18万円、3月：20万円、4月：22万円」だった場合

$(18万+20万+22万) \div (29日+31日+30日) = 6,666.66円$ （平均賃金額）

その6割だと…3,999.99円→1円未満を四捨五入して4,000円

これが1日あたりの休業手当（最低基準）となる。

(例2) パート職員で「2月出勤12日：9万円、3月出勤10日：7万円、4月出勤15日：11万円」だった場合

ア（原則計算）→ $(9万+7万+11万) \div (29日+31日+30日) = 3,000円$

イ（最低保障）→ $(9万+7万+11万) \div (12日+10日+15日) \times 60\% = 4,378.37円$

比較するとイの方が高いため、この職員の平均賃金は4,378.37円。

その6割だと…2,627円　これが1日あたりの休業手当（最低基準）となる。

上記のように、平均賃金の6割の休業手当というのは、想像以上に低い金額になります。

当然これ以上の補償をすることは問題ありませんし、実際に今回は事情を考慮して全額を補償するという企業もあります。

また、休業手当を支払う必要がある場合でも、本人の希望によって年次有給休暇での対応とすることも問題はありません。（あくまでも本人の自由な選択による）

当事務所としては、このような緊急事態の中、まずは職員が安心して働き続けることができ、少しでも不安がある場合には心おきなく休むことができる環境整備が肝要だと考えています。

「自宅待機を命じます、ただし給料は一切補償しません」では、職員との信頼関係が破綻します。それは今後、通常どおりの営業ができるようになってからの職員確保やサービスの質の維持にも大きな影響を及ぼしてしまいます。

事業所の皆様には、以下で紹介する助成金などを活用しながら、職員の雇用を維持し、信頼関係を損なうことのないよう、慎重に対応していただきたいと思います。

2. 雇用調整助成金

売上の減少など事業活動の縮小に伴って職員を休業させた場合に、休業中に支給した賃金（休業手当）の一部を助成するものです。（休んだ職員に直接給付があるわけではありません）

「休業」は事業所全体で一斉に休む必要はなく、職員を交代で休ませる場合も対象となります。

4月1日から6月30日までの間を「緊急対応期間」として大幅な特例措置が行われています。

◎おもな要件と特例措置について

	従来の受給要件	緊急対応期間の特例措置
生産指標要件 (売上等の減少要件)	直近3か月の平均で10%以上低下	直近1か月で5%以上低下 (前年同月比)
対象者	雇用保険の被保険者	雇用保険被保険者以外も対象とする
助成率 (いずれも上限は1人 1日あたり8,330円)	2/3(中小企業)、1/2(大企業)	4/5(中小企業)、2/3(大企業) 解雇等を行わない場合は9/10(中小) 4/5(大企業)
休業の計画届	事前の提出が必要	事後提出で可

申請書類について

「休業等実施計画届」、「休業協定書」、「支給申請書」等のほか、

・「出勤簿」または「タイムカード」、「勤務カレンダー」や「シフト表」といった、職員の出勤状況、所定労働日や所定休日が確認できるもの

・「賃金台帳」または「給与明細書」など、休業手当・賃金の支払状況が分かるもの

といった書類も必要になります。普段からきちんと管理されていれば問題ないと思いますが、いつが休業日で、その日の手当としていくら支給したのかを明確にしておく必要があります。

具体的な内容や申請の流れ、必要書類等については、[厚労省「雇用調整助成金」ホームページ](#)でご確認ください。

3. 小学校休業等対応助成金

小学校等の休業により子どもの世話をを行う必要が生じた職員が仕事を休む場合に、通常の年次有給休暇とは別の有給休暇として取り扱った事業者に、その賃金相当額が助成されるものです。(休んだ職員に直接給付があるわけではありません)

小学校等とは？	小学校、特別支援学校(全ての部)、放課後児童クラブ、保育所、幼稚園、認定こども園などが対象です。 保育所から「登園自粛のお願い」がされているような場合も該当します。
年次有給休暇とは別の有給休暇とは？	名称に制限はありませんが、「特別休暇」などとして、 年休を減らさず、賃金全額を補償する有給休暇 として扱う必要があります。 休暇制度について就業規則等に盛り込むことが望ましいですが、盛り込まなくても助成金は受給可能です。
助成金の額(助成率)は？	対象職員に支払った賃金の10/10 です。ただし、1人1日あたりの 上限が8,330円 となっていますので、給料水準が高い(日額換算1万円など)職員の場合、事業所の持ち出しが生じることとなります。 ※通常の賃金を補償することが前提ですので、8,330円までしか支給しない、という取扱いは不可です。

対象となる子どもとは？	学校が休業となった子どものほか、新型コロナウイルスに感染した子どもや、感染の疑いのある子どもの世話をする場合も対象になります。
対象となる保護者は？	父母以外にも、祖父母など現に子どもを監護する者が対象になります。事業所が有休対象として認めるのであれば、一時的に補助をする親族も対象となります。
休暇の取得単位は？ 半日や時間単位の休暇は対象？	1日単位でなくとも、半日や時間単位での有給休暇も助成金の対象となります。 ただし、学校が元々休みの日（日曜日や春休みなど）は対象外です。

申請書類について

「雇用調整助成金」と同様、「出勤簿」「タイムカード」や「賃金台帳」が求められますので、しっかり整備しておく必要があります。

書式はかなり簡略化されており、指示どおりに入力していけばそれほど難しいことはないと思われます。

こちらについても、詳細は厚労省ホームページ [「保護者の休暇取得支援」](#) でご確認ください。

4. 最後に

福祉・介護業界にとっても未曾有の危機的な状況の中、職員も不安を抱えています。給付金や助成金に関するマイナスの噂話が一人歩きし、「休んでも事業所は補償してくれないのではないか」「事業所が助成金の申請をしてくれないと自分にはお金が入らないらしい」……そんな疑心暗鬼に陥っている職員もいるかもしれません。

大事なものは、法人・事業所の方針をしっかりと説明するとともに、職員の心配ごとや不安をきちんと受け止め、誤解を解き、対話し、一緒に悩み、考えていくことだと思います。

当事務所は皆様を応援することしかできず、非力を嘆くばかりですが、できる限り皆様の力になれるよう寄り添っていきたいと考えています。

ご心配なこと、ご不明なこと、悩んでいること、お気軽にご相談いただければと思います。

事務所ホームページ・ブログでも随時、情報発信をしていきますので、ぜひご覧ください。

【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 : <http://www.sugiyama-sr.net/> Mail : mail@sugiyama-sr.net