

〈最新版〉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の影響による休業・休職に関して急激に相談が増えています。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。(2020年4月に作成したものを、2月1日時点での情報で再編集したものです)

1. 職員を休ませる場合の考え方

ケースごとの対応について、以下取り上げていきます。

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事業所の関係者に新型コロナウイルス感染者が発生し、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、念のため休んでもらう場合

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た場合

使用者にとって不可抗力と考えられる場合には休業手当の支払は不要とされていますが、保健所から明確な自宅待機の指示があるかなど、判断は微妙です。事業所のためにも休んでもらうものと考え、休業手当を支払うのが無難だと思われます。

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。「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（ただし休業4日目から）。

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保育園や小学校が休業や休校になった、あるいは分散登校等により子どもの世話をする必要があるため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職員の子どもが新型コロナウイルスに感染し、その世話をする必要のある場合

上記⑧と同様、「小学校休業等対応助成金」の対象になりますので、活用してください。また、同居の家族にあたる場合には、当該職員の検査や自宅待機（出勤停止）についても検討が必要です。

★おおまかにパターン分けをすると…

I. 職員本人が新型コロナ陽性 →通常の病欠と同じ扱い。年休や療養休暇で対応。無給欠勤の場合は傷病手当金（健康保険）対象。

II. 職員本人に風邪症状があり、自己判断で休む →通常の労務提供が不可能であれば、本人都合での休業であり、休業手当は不要。年休や療養休暇で対応。

III. 本人は働ける状態にあるが、事業所の判断で休んでもらう →原則として給与補償（休業手当や特別休暇など）が必要。「雇用調整助成金」の活用も検討。

IV. 小学校以下の子がおおり、その関係で休みが必要 →自己都合の休み扱いでも問題ないが、有給の特別休暇等で対応する場合は「小学校休業等対応助成金」の対象。

というようにお考えいただければと思います。

◎「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「11月：18万円、12月：20万円、1月：22万円」だった場合
(18万+20万+22万) ÷ (30日+31日+31日) = 6,521.73円（平均賃金額）

その6割だと…3,913.03円→1円未満を四捨五入して3,913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「11月出勤12日：9万円、12月出勤10日：7万円、1月出勤15日：11万円」
だった場合

ア（原則計算）→ (9万+7万+11万) ÷ (30日+31日+31日) = 2,934.78円

イ（最低保障）→ (9万+7万+11万) ÷ (12日+10日+15日) × 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、実際に今回のコロナに限っては、事情を考慮して100%を補償するという法人も多くあります。

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ぬ。（あくまでも本人の自由な選択による）

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。

令和4年3月31日までの間、「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

	従来の支給要件	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） ※当月でなく前月、前々月でも可。 2年前との比較でも可。

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 (緊急雇用安定助成金)
助成率	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)、3/4 (大企業)
1人1日あたりの上限額	8,265円	令和4年1月・2月：11,000円 令和4年3月：9,000円
休業の計画届	事前の提出が必要	提出不要

申請書類について

「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を確認できるもの

- ・「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。

必要書類や手続きはかなり簡略化されていますので、基本的には事業所で対応できるものと思われます。

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

小学校等の休業など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？	有給休暇を取得した対象職員に支払った賃金相当額×10/10 ※1人1日あたりの上限額→ 令和4年1月・2月：11,000円 令和4年3月：9,000円 ※通常の賃金を補償することが前提ですので、助成金の上限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。 学校休業の場合、学校が元々休みの日（日曜・祝日など）は対象外ですが、感染した子どもや感染の疑いのある子どもの世をするために休暇を取得した場合には、その日も対象になります。

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、詳細は厚生労働省ホームページ「[小学校休業等対応助成金について](#)」でご確認ください。

※上記はすべて令和4年2月1日時点での情報によります。今後、内容に変更が生じる場合がありますので、厚生労働省ホームページ等で最新の情報を確認してください。

また、休業手当等に関する考え方については個別事情により判断が異なる可能性があります。不安な場合は管轄の労働基準監督署にご相談のうえご対応ください。

【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