

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2020/09/10

VOL.104

● With コロナにおける相談事例

1. 「新型コロナウイルスに感染したかも!？」

「新型コロナウイルスに感染したかも!？」と社員から報告を受けた場合、どのような対応をすれば良いのでしょうか。

社員が高熱等により「新型コロナウイルス」感染が疑われる場合には、「帰国者・接触者相談センター」や「保健所」等に相談をすることをあらかじめ、周知しておきましょう。「帰国者・接触者相談センター」の連絡先は地域ごとに決められています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/covid19-kikokusyassessyokusya.html

相談の結果、感染が疑われると判断された場合には、「帰国者・接触者外来等」を紹介されることになり、そこで新型コロナウイルスの検査を受けることとなります。

万が一、社員が陽性となり「新型コロナウイルス」に感染しているとされた場合には、社員に休業を命ずることとなります。この場合、**会社は賃金の支払い義務はありません。**

発熱などの自覚症状があり「新型コロナウイルス」の感染が疑われる場合、**社員が自主的に休んだ場合は、会社は賃金の支払い義務はありません。**一方、発熱などの自覚症状があることをもって、会社が休業を一律に命じた場合には「使用者の責による休業」となるため、「**休業手当**」（平均賃金の60%以上）の支払いが必要となります。

これらの無給で休業する場合、休業期間中の賃金補てんとして健康保険から「**傷病手当金**」

が支給されます。「傷病手当金」とは、健康保険に加入している者が私傷病により療養のため労務に服することができず、会社から賃金が支払われない場合に支給されるものです。支給額は給与を日額換算（月給の1/30）した額の約2/3となっています。

なお、ご家族が感染したため、社員が濃厚接触者となり保健所から自宅待機の要請をされている場合の休業については、**会社は賃金を支払う義務はありません。**

現在の感染状況を鑑みると、社員に出勤前の検温を義務付け、発熱が確認された場合には大事を取って、**出勤を控えるよう要請**しておくべきでしょう。しかし、本人が自主的に出勤を控えてくれれば良いのですが、本人の仕事に穴をあけたくない、休んで給与が減るのは困るなどと理由をつけて、出勤を希望する社員もいます。しかしながら、今は感染を広げないことを最優先すべきであることをよく理解してもらう必要があります。もちろん、在宅で勤務が可能であれば自宅で勤務してもらうことも可能なのですが、会社に出勤することは控えてもらわなければなりません。

この場合の賃金については、年次有給休暇を使ってもらえれば良いのですが、本人が納得しないケースも考えられます。社員に自宅待機の要請を守ってもらうために、有給の特別休暇を設定している企業もあります。

何よりも社内での感染が広がることを防ぐことが重要です。制度見直し検討の余地はありそうですね。

2 新型コロナウイルスに感染したくないから出勤しません！

あるホテルの社長からの相談です。

接客を担当する社員が「新型コロナウイルスに感染するのが怖いので、明日からしばらく休みます。休んでる間は年休を使わせてください。」と言ってきたとのことでした。「うちは感染対策もしっかりやっているし、他の社員は通常通り出勤している中で自分だけ…勝手なことばかり言っているので辞めさせたい。」といったお話でした。

「年休は、本人の請求に基づいて休ませるが原則ですから休ませないという訳にはいきませんし、ましては、正当な権利を主張している方を解雇することはできません。ところで残りの年休は何日あるのですか。」と確認したところ、「10日」しかないとのことでした。ご本人に会社が、感染対策に力を入れており、社員の安全管理には十分配慮していること、心配なら

出勤時間の調整は検討することを伝えたいので「年休は「10日」あるので、明日から●月●日までの取得となりますが、その後は出勤してもらわないといけませんが、大丈夫ですか？」と確認させました。本人は、会社の配慮に納得して、継続して出勤することとなりました。

「在宅勤務」をすることが会社の義務のように考えている社員もいらっしゃるようです。本人が就いている職務内容から明らかに「在宅勤務」に適さない業務もあります。この辺り、在宅勤務ができない業務であることに理解を求める一方、**社内の感染防止対策**（事務所入出前の検温、アルコール消毒の徹底、向かい合う机にはアクリル板の設置等）を行うこと、可能であれば、**勤務体制の見直し**（時差勤務、出勤日の抑制等）も検討しても良いのではないのでしょうか。

3 安易に証明してはいけません

ある飲食店の社長からの相談です。

「この書類に証明してくれれば、国からお金がもらえるし、社長には迷惑かからないのでお願い出来ませんか？」と、先月辞めたアルバイトから話があったとのこと。詳しく聞いてみるとコロナの影響でアルバイトのシフトが少なくなるなら先月一杯で退職したアルバイトが、**「新型コロナウイルス感染症対応休業休業支援金・給付金」**の支給申請書を持って来たとのことでした。社長としては、良くやってくれたアルバイトだし、うちにデメリットがないのなら、証明しようと思ったけれども念のため相談してみたということでした。

「この給付金は、そもそも会社の指示により休業をした人が、本来会社が支払わなければな

らない休業手当を支払ってもらえないから申請するものです。御社の場合は、本人が辞めただけで、会社の指示に従っての休業はさせていませんので対象にはなりません。安易に証明すると、会社が支払うべき休業手当を支払っていないことを証明することになり、労働基準法違反をしますと公表するようになります。場合によっては、後日労働基準監督署の調査の対象となりかねないのでやめた方が良いでしょう。」とお伝えしました。

結局、アルバイトにはこのことを説明したうえで証明出来ないと伝えたそうです。良かれと思って行ったことが思わぬことにつながりかねません、**安易な証明にはお気を付け下さい。**

4 人員整理について

会社側の理由で、労働者を解雇する場合には、「**整理解雇の4要件**」を満たしているかどうかで妥当性が判断されます。「4要件」とは、①**人員削減の必要性**、②**解雇回避の努力義務**、③**解雇対象者の人選の妥当性**、④**労働者へ**

の説明・協議とされています。店舗や工場を閉鎖する場合でもこれらの要件を満たすことが求められます。雇用情勢に不安を抱える状況下においては、より一層の慎重な対応が求められます。ご配慮ください。