

しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者: しおざわ労働法務事務所
所在地: 359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84
イースト所沢ビル302
電話: 04-2992-5113 FAX: 050-3588-4582
メール: info@shiozawtoshiya.com

新型コロナウイルス感染症に関連する 欠勤・休業と保険給付、休業手当等の 関係について

新型コロナウイルス感染症の蔓延により、従業員が職場を欠勤せざるを得ないケースが増えてきています。

今回は新型コロナウイルス感染症に関連する欠勤について、労災保険・健康保険などの保険給付、労働基準法による休業補償・休業手当等との関係をまとめました。労務管理のご参考になれば幸いです。

※ 記事は4.29時点の厚労省Q&Aなどを反映しています。随時、見直しが行われていますのでご注意ください。

※ 濃厚接触者に対し保健所から自宅待機要請があった場合等、下線部を追記しました。(5.2)

1. 従業員本人が感染したことによる欠勤（仕事と関係があるとき）

労災の対象となる可能性があります。この場合、会社は休業開始から3日間、法定の「休業補償」（＝平均賃金の60%以上）を払います。

4日目以降、働けず、給与の支払いのない期間について（公休日含む）、労災保険の休業補償給付（平均賃金の80%）の給付を受けられます。

※ 平均賃金：「直前の賃金締切期間直前の3ヶ月間の給与総額」を「その間の暦日数で割った金額」と「勤務日数で割った額の6割」を比較し、大きい方の金額

2. 従業員本人が感染したことによる欠勤（仕事と関係ないとき）

通常の病欠と同様の取扱いで、自覚症状があったことによる自宅待機の期間も同様です。4日以上連続して休業し、労務不能であって賃金支払いがないことについて医師と会社の証明を受けられると、4日目以降（公休日を含む）、協会けんぽ等の健康保険（または国民健康保険組合）から傷病手当金の給付を受けられます。

また厚労省は市町村の国民健康保険の被保険者について、被保険者が被用者（給与所得者）の場合、9月末までの期間、「新型コロナウイルス感染に関する傷病手当金」を支給するよう要請しています。

給付額は「協会けんぽ」等では支給開始日以前1年間の標準報酬月額の前平均額の1/30の2/3の日額が支給されます。「国民健康保険組合」では、組合員区分などで定められています。「市町村の国民健康保険」では直近の3ヶ月間の賃金総額を働いた日で割つ

た額の3分の2を日額として支給するとのことです。

3. 従業員本人が感染した恐れがあることによる欠勤
自覚症状があったため自宅療養後、回復し、医師の証明を受けられないときは、会社から「療養により労務に服さなかった」旨の証明を受けることで傷病手当金の支給が認められます。
賃金については、本人の判断によるときや、症状により勤務不能であるときは通常の病欠と同様の扱いです。
仕事と関係があった場合には、労災給付を受けられる場合があります、この場合は1.と同様です。
4. 従業員本人は無症状だが濃厚接触者となったことによる欠勤等
労災や健康保険などの給付の対象にはなりません。本人の判断により欠勤するときは通常の欠勤と同じ扱いです。
濃厚接触者となったことにより自宅待機要請があった場合の欠勤については、下記5のとおりです。
自宅待機要請の解除後等、会社側の自主的判断により休業させるときは、会社は法定の「休業手当」（＝平均賃金の60%以上）を各休業日について支給します。（公休日は支給対象外）不可抗力によりやむをえず休業するケースについては下記5のとおりです。
5. 濃厚接触者として自宅待機要請を受けたときの休業、新型コロナに関連する会社への休業要請や取引先の事業停止等やむを得ない理由で実施する休業のとき
このような場合、在宅勤務や配置転換を検討するなど、休業を回避するための具体的努力を尽くしている場合、「不可抗力による休業」として法定の「休業手当」の支給義務はないとされる場合があります。
支給義務がない場合には、労使協議のうえ休業への手当を支払うことか望ましいとしています。
6. 新型コロナに関連し、小学校の休業等に対応するため、保護者である従業員が欠勤するとき
通常の欠勤と同様です。
7. 従業員が欠勤・休業日に法定の年休の取得を希望した時
所定勤務日について事前に申し出たのであれば取得できます。ただ会社と協議の上、取得日を変更することも問題ありません。
また先に休業が決まっている日については本来は

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所
月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所 所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84-302
電話：04-2992-5113 FAX：050-3588-4582 メール：info@shiozawatoshiya.com
ホームページ：https://shiozawatoshiya.com (バックナンバーPDFを公開中です。)

年休を取得できませんが、会社が認めれば取得できます。本人の年休申請後、職場の休業が決まった場合等は、必要に応じ、休暇の日程を変更する等、調整なさってください。

ちなみに年休消化日については労災保険、健康保険等の給付金を受けられません。

新型コロナウイルス感染症と雇用調整助成金について

新型コロナウイルス感染症に関連し、政府は「雇用調整助成金（特例措置）」の利用を呼びかけています。

「雇用調整助成金（特例措置）」は、①新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高、生産量などの指標が前年同月比で5%以上減少している場合に、②労使間の協定に基づいて従業員を休業させ、法定以上の休業手当を支給していると、③その5分の4から10割の額を助成する、とされている制度です。

この助成金ですが、4月29日現在、約20万件の利用相談に対し、実際に申請に至った件数は約2,500件、支給に至った件数はわずか282件に留まるとされており、書類の量の多さや要件の厳しさなど、制度の使いにくさが指摘されています。（4/28 TBS『ニュース23』より）。

4月以降は特例措置により大幅に支給要件が緩和されており、今後も一層の簡略化を行う予定とのことですので、支給実績も（数の大小はともかく）増加していくものと思われまます。

以下、当方でも事前にご説明させていただいている点をまとめました。

① 実際の休業手当相当額が助成される訳ではない

1日あたりの助成額は、『前年度の雇用保険被保険者全体の1日の賃金の平均額』をもとに計算します。

この金額に実際に支給した休業手当の支給割合（60%以上）を乗じた額を基準賃金とし、その4/5から10割の額が1日あたりの助成額となります。ただし、助成額の上限は8,300円とされています。

「休業手当の4/5から10割を助成」という説明を額面通りに受け取ってしまいますと、思わぬ負担が生じることとなります。

② 事前に休業について労使協定の締結が必要

この助成金を受給するには、休業前に①休業の時期と日数 ②休業の時間数 ③休業対象となる労働者の範囲と人数 ④休業手当の額の算定基準 について、労働者の過半数による労働組合の代表（ない

場合、労働者の過半数を代表する者）と会社の間で書面協定を結ぶことが必要です。

また休業日数については、申請期間の各月の休業延べ日数が所定労働のべ日数の1/40以上（大企業は1/30以上）である必要があります。※

※ 例えば雇用保険被保険者数40人で月所定労働日数が20日のとき、月所定労働日数のべ日数は800日です。休業はこの1/40のべ20日以上、1人当たり月0.5日以上実施する必要があります。

計画策定の際は休業実施予定について対象者、実施日、実施時間数等を一覧できる計画表等を用意し、検討されることをお勧めします。

③ 適正に労務管理されていることが前提

この助成金はもともと休日である日に休業をした場合には支給されません。このため、休日や労働時間等が適正に管理されていて、給与計算に反映されていることが申請の前提となっています。

また不正受給とされた場合の受給額（+延滞金+受給額の20%）の返還、事業主名の公表などについて誓約することが申請の条件となっています。

雇用保険 高年齢被保険者への保険料免除の廃止について

現在、65歳以上の方も雇用保険の適用対象となっていますが、今年令和2年3月31日まで、各年度の初日（4月2日）で満64歳以上の雇用保険被保険者の保険料は免除されていました。

この免除の制度が廃止されましたので、今年度から、4月2日時点で満64歳以上の雇用保険被保険者についても保険料を控除する必要があります。

保険料控除は、今年度初めて確定した賃金以降となります。具体的には、3月末日締めで4月中支払の賃金については保険料は免除されます。いっぽう、4月10日、15日など締日が4月以降の賃金については控除が必要です。

今回の事務所ニュースは以上のおりです。記事内容など、詳細はお問い合わせください。（塩澤）

お問い合わせ先

04-2992-5113
しおざわ労働法務事務所