

桑野社労士&FP事務所だより

令和2年3月10日

第120号

〒614-8034 京都府八幡市八幡舞台 34 番地の 17

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp

新型コロナ感染対策は今が瀬戸際

労働者を休ませる場合の措置はどうする？

専門家会議の提言

厚生労働省の「新型コロナウイルス感染症対策専門家会議」は、2月24日に次のような提言を行いました。

感染の拡大スピードを抑制することは可能で、これから1～2週間で急速に拡大するか、収束できるかの瀬戸際となる。そのためには、それぞれができることを、実践していかなければならない。特に、風邪や発熱などの軽い症状が出た場合は、外出せず、自宅で静養してください。ただし、次のような場合は、決して我慢することなく、直ちに都道府県に設置されている「帰国者・接触者相談センター」（京都府は、075-414-4726）に相談してください。

○風邪の症状や37.5℃の発熱が4日以上続いている

○強いだるさや息苦しさがある

※ 高齢者や基礎疾患などのある方は、上の状態が2日程度続く場合



避けたい行動

専門家会議は、次のように呼びかけています。

感染を拡大させるリスクが高いのは、対面で人と人との距離が近い接触（互いに手を伸ばしたら届く距離）が、会話などで一定時間以上続き、多くの人々との間で交わされる環境だと考えられます。

そして、政府は、一定規模以上のイベントの自粛を呼びかけ、2月27日には安倍総理大臣が公立学校の3月2日から春休みまでの休校を呼びかけました。

新型コロナで休業させる場合

新型コロナウイルスに感染して、都道府県知事が行う就業制限により休業する場合は、「使用者の責

に帰すべき事由による休業」ではないので、休業手当を支払う必要はありません。この場合は、健康保険の「傷病手当金」（＝休業が3日経過した後の休業日に、標準報酬月額 \times 2/3が支給）を請求できます。

新型コロナを疑い休ませる場合

前記のような症状がある場合は、まず「帰国者・接触者相談センター」で相談をしてください。その結果、働くことが可能であると判断されたが、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」になります。この場合は、休業手当を支払う必要があります。

労働者の自主的な判断で休んだ場合

厚生労働省は、発熱などがある場合は会社や学校を休むように呼びかけていますが、会社の指示がなく、労働者が自主的に休んだ場合は、通常有病欠と同じ扱いになります。すなわち、「休業手当」の支払は必要ありません。有病欠の扱いは事業所によって異なりますが、病気休暇制度があるところは病気休暇、年次有給休暇使用が可能なところは年次有給休暇になります。

事業者としての心がけるべきこと

今回の新型コロナウイルスによる感染は、これまでに経験したことがないような事態です。単に、休業手当支給の有無ばかりでなく、感染による影響が事業所に与える影響、取引先も含めた影響、従業員を保護する立場からの判断など、総合的に事業者としての判断をする必要があります。

いずれにしても、今日の事態は、日本中が力を合わせて対処し、感染拡大を押さえ込んでいく必要があります。共に、頑張りましょう！

（裏面に続く）

労働基準法 18

平均賃金とは？

平均賃金は、個々人の収入を基礎とするもので、人によって金額が異なります。会社の都合で休業をせざるを得ない場合の休業手当や、1ヶ月前の予告なしに解雇される場合の解雇予告手当が支払われますが、その場合の手当の基準になるのが平均賃金です。

計算方法は、「以前三ヶ月間にその労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除す」(労働基準法第12条)もので



す。賃金総額とは、基本給・諸手当・時間外手当・休日手当など、労働の対価として支払われたものすべてが含まれます。そして、総日数とは、日曜日・祝日などの休日も含んだ歴日数とされます。したがって、時間外手当の計算方法とは若干の違いがあります。

平均賃金 = (3ヶ月間に支払われた賃金の総額) ÷ (3ヶ月間の総日数) ※賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日以前の3ヶ月間です。

残業や休日出勤には割増賃金が支給される

労働時間が長くなった場合の残業や、休日出勤などでは、その時間分に対して時間外手当や休日手当などの割増賃金が、支払われます。

1週40時間・1日8時間を超える時間外労働時間に対しては、通常の25%以上で計算した**時間外労働割増賃金**が支払われます(月60時間を超える時間外労働については、割増率は50%以上にアップします)。また、週1日又は4週4日の法定休日の労働に対しては、通常の賃金の35%以上で計算した**休日労働割増賃金**の支払が義務づけられています。これらは最低基準なので、実際には会社の所定労働時間(例えば7時間)を超えたり、所定休日(土曜日出勤など)の労働に対しても、割増賃金を支払っている会社も少なくありません。

又、午後10時から翌朝5時までの時間帯に働いた場合は、通常の賃金の25%以上増して計算した**深夜労働割増賃金**の支払が必要です。

1ヶ月60時間以上は50%以上の割増

長時間労働を抑制するため、平成22年の労働基準法の改正で、1ヶ月60時間を超える時間外労働時間

については、割増率が50%以上となりました(中小企業は、2023年(令和5年)4月から)。なお、時間外労働の上限規制については、中小企業も2020年(令和2年)4月から、**原則として月45時間・年360時間**で、特別の事情がなければこれを超えることはできません。そして、**臨時的な特別の事情がある場合でも、年720時間・複数月平均80時間以内(休日労働を含む)で、月100時間(休日労働を含む)を超えることはできません。**

(次号に続く)

事務所からひとこと



新型コロナウイルス感染予防のため、厚生労働省は次のことを呼びかけている。

1. 石けんやアルコール消毒液などによる手洗い
2. 正しいマスクの着用を含む咳エチケット
3. 高齢者や持病のある方は、公共交通機関や人混みを避ける。

私のこれまでの生活では、これらのことはあまり意識してこなかった。手洗いは、指の間、親指、爪の間、手首を洗い、最低15秒以上洗うことが推奨されている。また、マスクは付けると息苦しく感じ、あまりしてこなかった。マスクの付け方にも注意が必要とのことで、マスクを付けた後鼻の所を押さえて密閉し、さらに喉の方に伸ばして下の方も密閉することが大事とのこと。マスクを使用後は、使用部分に触れないようにして、ビニール袋に入れて捨てるようにしなければならない。そして、公共機関や人混みを避けるのはできそうだが、街の中が閑散として何とも寂しい。

しかし、新型コロナウイルス感染を押さえ込むのは、今が肝心とのこと。これまで経験したことがない事態に、冷静に着実にやるべきことをしていこう。