

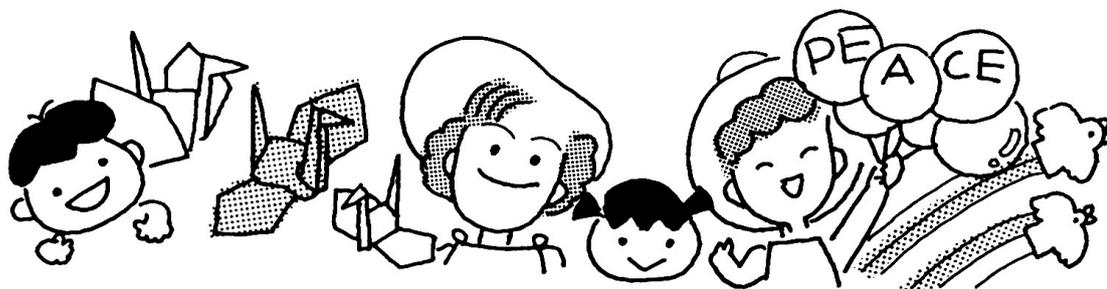
<訂正版>

## 新型コロナウイルスに関する労働問題Q & A



不利益な取り扱いや曖昧な対応となってい  
ませんか？

労働組合として、労働者が不利益な取り扱  
いを受けないように学び、要求しましょう!!



**こんな時だからこそ、福祉職員が  
安心して働くことができるように、  
労働組合の力を発揮し、福祉職場  
をよくしていきましょう！！**

**Q 1. 最近、咳が続いてしまっています。新型コロナにかかってしまったかもしれません。職場からは自宅待機するよう言われています。職場の指示に従って自宅待機した場合、賃金はもらえるのでしょうか。**

**A 1. 職場から自宅待機を命じられた場合、基本的には、賃金の全額を補償することを求めるべきです。また、職場の就業規則に感染症などの特別休暇制度がないかなど、確認することが大切です。**

施設が職員や利用者の安全を確保するために「自宅待機」を命じた場合、施設の判断で「自宅待機」しているわけですから、組合として、その労働者は「職務免除」または「特別休暇」として有給で休ませる措置を講じるよう要求しましょう。

厚生労働省の通知・資料では労働基準法第26条の休業手当について、支払いの対象とはならない場合でも、労使の話し合いのうえ、就業規則等により休業させたことに対する手当を支払うことや、有給の特別休暇制度を設けることが望ましいとしています。労働組合として団体交渉などもおこない、就業規則に盛り込ませましょう。

**Q 2. 職場がコロナウイルスの影響で休業になりました。休業期間中の賃金は保障されるのでしょうか？**

**A 2. 職場・事業所による休業判断の場合は雇用者側に責任があります。したがって雇用者側は正規非正規にかかわらず本来、契約に基づき賃金は全額が補償されるべきです（民法 536 条 2）。**

新型コロナウイルスの感染、もしくはその疑いで一定期間の休業を命じられた場合、Q 1と同様、施設の判断で「休業」しているわけですから、組合として、休業期間の賃金の全額保障を要求しましょう。

労働基準法では、最低でも休業手当（平均賃金の6割以上）を保障することを義務付けています（労働基準法 26 条）。雇用者側が支払いに応じない、もしくは最低限の6割しか支払われないといった場合には労働組合として要求しましょう。しかし、発熱等の症状があるため労働者が自主的に会社を休む場合や、都道府県知事や行政が行う就業制限により労働者が休業する場合は、休業手当の支払いが必要とならないとされるケースもあり、今後の運動で改善を求めていく必要があります。

**Q 3. コロナウイルスの影響で業務が減ったため職場から自宅で待機するよう命じられ年次有給休暇を取得するよう言われました。これっておかしくないでしょうか？**

**A 3. 職場の勤務時間の縮小、勤務日数の減少は休業と同じ扱いとなり、判断は雇用者側に責任があります。また、年次有給休暇の取得時季は、労働**

者にその権利があります。雇用主は、事業の正常な運営を妨げるなど業務繁忙期などでしか時季変更は認められていません。このケースは業務の縮小であり、時季変更権はなく、施設が勝手に年次有給休暇の取得を決めることはできません。

したがって、施設の判断で業務縮小などにより「自宅待機」しているわけですから、組合として、年次有給休暇ではなく、「職務免除」または「特別休暇」として有給で休ませる措置を講じるよう要求しましょう。

また、厚生労働省は特例措置として「雇用調整助成金」を設け、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向をおこない、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成しています。

**Q 4. 子どもの学校が休校のため子どもの世話をするため仕事を休まなくてはならなくなりました。その間の賃金は保障されるのでしょうか？**

**A 4. まずは組合として、学校休校に伴う休業については「特別休暇」として賃金を全額保障するよう要求しましょう。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規問わず、労働基準法の年次有給休暇とは別に、有給の休暇を取得させた企業を助成する「小学校休業等対応助成金」を活用させましょう。**

- ・労働者に特別な有給休暇を取得させた企業：日額 8330 円
- ・個人の業務委託で働き子ども世話で仕事を休んだ場合：日額 4100 円

※小学校休業等：「小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（すべての部）、放課後児童クラブ、放課後等デイサービス、幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等」の休業等に対応する助成金・支援金

**Q 5. 新型コロナにかかってしまいました。職場からは出勤するな、とされています。この場合、賃金は支払われるのでしょうか？**

**A 5. 職場に賃金を請求する法的根拠はありません。就業規則等で病気休暇制度などがなければどうか確認しましょう。また、傷病手当金を受給することができる可能性があります。**

新型コロナウイルスに感染した場合、2週間以上の長期にわたる休業になります。そのため、組合として法人に病気休暇制度がある場合、その適用を求めるとともに、ない場合は新たな病気休暇制度を設けて賃金等を保障するよう要求していきましょう。

**Q 6. 業務に従事している間に新型コロナに感染した場合、何か補償がされるのでしょうか？**

**A 6. 労働災害（公務員の場合は公務災害）として認定されれば、療養費、休業補償を受けることができます。もっとも、認定されるまで時間がかかるので、まずは傷病手当金の受給を検討しましょう。**

業務中に発生（業務遂行性と業務起因性が必要）した災害については、いわゆる「労災」として扱われ、労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」といいます。）に基づき、一定の補償、たとえば、医療費である療養費、休業した部分に相当する休業補償を得ることができます。

なお、労災保険は国が管掌する強制保険なので（同法条、労働保険の保険料の徴収等に関する法律条）、「うちの会社では労災の制度は使えない」ということは、原則として通用しません。ところで、労災保険法の適用を受け補償を受けるためには、労災申請が必要となります。また、業務中に発生したと認められる必要があるため、自身の感染経路を証明することが必要となり、時間と労力がかかります。ですから、速やかな補償を受けることができない場合もあります。速やかな補償を受けることを目的とするのであれば、4日以上連続で業務に従事できなかった場合には、労災に当たらずとも健康保険の傷病手当金を受給することができます。ですから、まずは、傷病手当金を受給することを検討しましょう。なお、国民健康保険には傷病手当金はありません。

（日本労働弁護団作成：新型コロナウイルス感染症に関する労働問題 Q&A: Ver. 1 一部抜粋）

**Q 7. 新型コロナに感染してしまい、休業を余儀なくされました。原因は、毎日の通勤において余儀なくされる、満員電車だと思えます。労災になりませんか？**

**A 7. 労災認定を得る可能性もありますが、まずは、傷病手当金の受給を検討しましょう。**

感染症の場合、そもそも業務中に罹患したといえるかどうか大きな争点になりえます（医療機関に従事する労働者であっても、「感染経路を証明する」ということには困難が伴います）。

通勤中であっても、どこで新型コロナウイルスを体内に取り込んだかを証明することは、容易でない可能性があります。

まずは、健康保険の傷病手当金の受給手続きをとることをおすすめします。ちなみに、事後に労災申請をすることもできますし、労災認定がなされたとしても、傷病手当金の受給とは矛盾しません。

（日本労働弁護団作成：新型コロナウイルス感染症に関する労働問題 Q&A: Ver. 1 一部抜粋）

**※福祉職場には、多くの非正規雇用職員が時間給や日給で働いています。また、子ども・障害者(児)・高齢者など福祉職場を支える大切な役割を担っています。Q & Aにも記載したケースにおいても、正規雇用との格差や不当な差別を許さず、特別有給休暇の取得をはじめ、賃金カットなど不利益にならない対応を組合で求めることが重要です。また、こうした組合の活動を通じて、未組織の職員には組合加入を積極的に呼びかけていきましょう。**