

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

新型コロナ 従業員が、会社を休んだ時の賃金の補償は？

1.休業手当(労働基準法)と雇用調整助成金(雇用保険)

4月7日(火)夕方の政府による緊急事態宣言後、首都圏や大阪圏の各デパートは、一様5月6日まで休業を実施しています。そこで働く従業員は、デパートを休まざるを得ない状態になっています。

一般に、コロナウイルス感染症を予防するために、会社は事業の休止を余儀なくされています。そして、従業員は会社を休まざるを得ない状態になっています。そのような時、会社の自主的判断や責任で従業員を休ませる場合は、労働基準法第26条により少なくとも平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければならないとなっています。ここで、平均賃金の定義をあげます。

平均賃金は(賃金が月給の場合)1日の額は $\frac{\text{直近3カ月の賃金総額}}{\text{直近3カ月の暦日数}}$

平均賃金は(賃金が日給・時給の場合)1日の額は $\frac{\text{直近3カ月の賃金総額}}{\text{直近3カ月の実労働日数}} \times 0.6$

事業主は、従業員に6割以上の平均賃金を支払えば、労基法120条1項の30万円の罰金は、免れます。しかし、会社を休業させた場合、従業員に休業手当を支払うとき、根拠法として労基法第26条ではなく、民法第536条第2項を引用して10割の休業手当を要求される場合も考えられます。民法と労基法第26条の対応するよりも、従業員の身分を積極的に保障しようとする考えを持って7割・8割の休業手当を支払うほうが良い場合もあると思います。

参考のために民法536条の2項をあげます。

使用者
債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、
従業員
債務者は、反対給付をうける権利を失わない。

雇用調整助成金

従業員を在籍のままで会社を一時期休業させることを一時帰休(一時休業)と言います。この場合、会社は、従業員の雇用を維持しています。ここで、雇用保険では、企業が従業員に休業手当を払うことによって、従業員の雇用を維持した場合に、雇用調整助成金を受給する話が出てきます。支給の条件として、

- ①対象事業主は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主
- ②生産指標要件は、1カ月で5%以上の低下(普段は、3か月10%以上の低下)
- ③助成率は、解雇等と行わない場合は、 $\frac{9}{10}$
- ④雇用保険の被保険者でない労働者の休業も助成金の対象に含めます。

⑤緊急対応期間が2020年4月1日から6月30日までとなっております。

このような助成金を考えることも大切です。

2.年次有給休暇

従業員の方が、感染症が心配なので、会社を自ら休む場合があります。

そのようなときに、有給の休暇を取得することができます。正規・非正規の区別なく取得できます。

雇い入れから6か月間継続勤務し、8割以上出勤した場合は、10日間の年次有給休暇が取得できます。

週3日しか勤務していない非正規従業員の方も5日間の有給が取得できます。

ここで、注意することは、事業主が、感染拡大の防止のために、従業員に無理やり年次有給休暇をとらせて会社を休ませる場合があります。これは労基法の違反になりますから注意が必要です。

無理やり従業員を休ませるには、休業手当を導入すべきです。

3.本人がコロナウイルス感染症に感染をした場合

本人が感染した場合、2通りのコースに分かれます。

①本人が医療従事者で、感染症指定医療機関等で感染した場合は、休業手当の対象ではなくて、労災の適用になるかもしれません。

明らかに、感染については、労災の業務起因性と業務遂行性は成立すると考えられます。

補償額は、休業補償給付として、平均賃金の60%と休業特別支給金として平均賃金の20%つまり平均賃金の80%が補償されます

一般の労働者が業務上にコロナウイルス感染症に罹患したという証明は、かなり難しいかもしれません。

②本人がコロナウイルス感染症に罹患して会社を休んだ場合は、けんぽ協会の傷病手当金を受け取れます。ただし、社会保険料を支払っていることが必要です。

○傷病手当金の額について。

$$\text{日額} = \text{本人の標準報酬月額} \times \frac{1}{30} \times \frac{2}{3}$$

標準報酬月額は、4月から6月までの総支給額の平均を等級表に当てはめて決定したものです。

2016年4月に法改正されました。(12カ月を見る。B会社では、12月の資格期間がないので、別添が必要)

例えば、A会社では、2か月間標準報酬月額26万円、そのあとB会社では、10か月間30万円としますと、

$$\text{日額} = \frac{(26 \text{万円} \times 2 + 30 \text{万円} \times 10)}{12} \times \frac{1}{30} \times \frac{2}{3} = 6,520 \text{円} \quad \text{つまり、一日当たり6,520円が支給されるということです。}$$

○傷病手当金の支給期間

受給できる期間は、支給が開始された日から1年6月間です。

待期の3日間は、年次有給休暇を3日とっても成立します。(昭和26年保文書発第419号)

また、事業主から賃金が支給されても、療養している限る待期の3日間は成立します。

支給開始日から1年6月間に中に、出勤日があっても、1年6月に含まれます。

1年6月の中に会社の公休日があっても療養のため服務に服することができない状態にあれば、傷病手当金は支給されます。

○会社に在職中は社会保険料を支払わなければなりません。

4.コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金(労働者を雇用する事業主の方向け)

令和2年2月27日から6月30日までの間に、子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主は助成金の対象となります!

対象労働者の日額換算賃金額※×有給休暇の日数で算出した合計額を支給します。

※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの(8,330円を上限とする) 企業は、まず年休以外の有給を与えること。