

コロナに関する勤務の取り扱い

「休業」は会社都合の休み

福岡県に二度目の緊急事態宣言が出されました。今回はコロナに関連して会社から受ける休業指定についてです。

休業とは、労働者が労働契約に従って労働の用意をなし、労働の意思があるにもかかわらず、会社都合で労働日に休みを指定され、労働できないことです。休業に際しては、会社から「休業手当」が支払われます。そのため、年休、積休、特休、公休など、非労働日については、会社は休業を指定することができません。本来休業手当は平均賃金の60%とされていますが、JR九州ではコロナウイルスに関連した休業指定については、平均賃金の100%を支払うとしています。

社員が感染した場合、又その疑いがある場合はどうでしょう？この場合、新型コロナウイルス感染症は指定感染症として定められているため、感染症法に基づき、都道府県知事による就業制限がかかります。つまり会社都合で労働者を休ませるわけではなく、そのため、手当を支払う必要がありません。この場合は私傷病による休暇（無給休暇）とされます。また年休でも可能です。

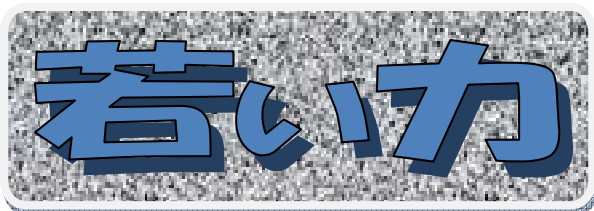
コロナ感染症に罹患した場合は有給扱いとすること！

私傷病休暇は無給休暇ではありませんが、連続して3日以上休んだ場合は、4日目から健康保険組合より傷病手当金（標準報酬日額の3分の2相当額）が支給されます。

同居人がPCR検査を受診する場合はどうでしょうか？まず労働者は職場に同居人がPCR検査を受診する旨を伝えます。就業規則第135条。結果が陽性で、社員が濃厚接触者とされた場合、当該社員は、80条の規定により障害休暇（有給休暇）扱いとなり、現在2週間の隔離が必要となります。

陰性、又は濃厚接触者とされなかった場合は、労働者の自己都合による休みとなります。ただ結果が分かる前の時点で、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から勤務を外すわけですから、検査結果に関わらず、職場に連絡がきた時点で有給休暇とすべきです。また、社員はコロナ感染に注意を払いながらエッセンシャルワーカーとして日々仕事を行っています。社員間の飲食等も自粛して協力しています。こうしたことから、コロナ感染症はこれまでと違い、コロナに罹患した場合は有給休暇の扱いと判断すべきと国労は要求しています。

| | |
|----------|---------|
| まとめ』現状では | |
| ① 本人が陽性 | ↓ 私傷病休暇 |
| ② 本人が陰性 | ↓ 私傷病休暇 |
| ③ 同居人が陽性 | ↓ 障害休暇 |
| ④ 同居人が陰性 | ↓ 自己都合 |



第144号
2021年2月1日
発 責 国労九州本部
住 所 博多区博多駅東3丁目9番
3号ニッコウハイツ 1003号