

コロナ関連での雇用・労働対策

厚労省が示している制度

1. 既存の制度の紹介と臨時・特例への誘導（厚生労働省Q&A）
 - ・労働基準法・休業手当（26条）、年次有給休暇（39条）
 - ・有給の病気休暇（法定でなく任意）
 - ・健康保険の傷病手当
 - ・テレワーク、時差出勤 無理なら 訪問保育の活用（福保労が批判）
2. 臨時措置：小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援（新たな助成金制度の創設）
3. 特例措置：新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置

1. 厚労省 Q&A（+若干の修正）

Q1.会社・職場が臨時休業になり自宅待機と言われました。賃金は保証されるのでしょうか？

A.会社や職場の休業判断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）。言い換えると、賃金全額の請求権が、労働者にはあります。ただし、民法は強行規定ではなく、民事的効力しかないので、労働基準監督官が指導することはできません。いわゆる、司法判断をあおぐということになります。そこで、労基法では、最低でも 6 割の賃金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、労働組合に入り、しっかりと請求していくよう呼びかけましょう。

Q2.職場が臨時休業になり、パート、アルバイト等の非正規職員には賃金保証はないと言われました。

A.会社や職場の休業判断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）。最低でも 6 割の賃金を保障しなくてはなりません（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、組合にはいってしっかりと請求していくよう呼びかけましょう。

Q3.体調不良だが会社からは出勤しろと言われました。病休や特別休暇にすることはできないのでしょうか？

A 新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、使用者に休業手当の支払い義務はかかりません。しかし、労基法26条は最低限の義務であり、手当を支払うことは労働法の趣旨からして、望ましいことです。この際、職場に有給の病気休暇制度(労基法の義務でなく任意)があるか確認しましょう。有給の病気休暇制度がある場合はその制度を利用する手があります。

※病気休暇のある企業26%。有給10割12% (H31厚労省・就労条件総合調査)
有給の病気休暇がない場合も、感染が確認されない段階でも、予防措置をとることは、職場のためにもなるので、有給での休業補償を求めましょう。

Q3-2. 有給の病気休暇制度はあるが利用できないと言われました

A.まずは職場の病気休暇制度について確認し、今回の症状が制度に当てはまるか確認しましょう。

制度使用の症状に当てはまるのに病気休暇を使用させてもらえない場合は、まずは有給休暇で休みを取り、後日組合に入って今回の休みに対して有給の病気休暇を適用するよう交渉するように勧めましょう。

Q3-3. 有給の病気休暇制度はありません。

A.通常の年次有給休暇があれば、それをあてることはできます。

Q3-4.有給休暇がありません or 有給休暇を使いたくありません

A.会社側が休むよう言われない限り休業手当は支払われません。労働者側から休みを言い出した場合は欠勤、扱いになってしまいます。なんとかして会社側から休みを切り出させましょう。

もしくは組合に入って交渉するよう呼びかけましょう。

Q4.子どもの学校 or 幼稚園・保育園が休みになってしまったため仕事を休まなくてはいけなくなりました。休んでいる間の賃金は保証されるのでしょうか？

A.通常の有給休暇を使用した場合や職場が定める保育休暇などを使用する場合は問題なく支給されます。特別休暇に関しては国からも助成金が出され支援されていますが、特別休暇を認めるかは雇用主に決定権があります。

特別休暇を認めない雇用主に対して個人で補助金云々の話をしても、対応されにくいともわれますので、組合に入って交渉していくよう勧めていきましょう。

Q4-2.職場が有給休暇や看護休暇の使用を認められません。

A.労働者が年次有給休暇の請求をした場合には、原則として使用者はこれを付与しなければならないこととされています。このような場合にも組合に入って交渉していくよう進めてください。

Q4-3.有給休暇を使いたくありません

A.方法としては、組合に入って先に有給休暇を取得したのち国からの助成金支援などを提示しながら使用者側に特別休暇に変更してもらえよう交渉しましょう。