

令和2年4月13日

**新型コロナウイルス感染症関連ニュース Vol.1** (※R2.4.13以降カウント)

※会員専用及び県民向けHPにも掲載しております。

(一社) 島根県歯科医師会

次のとおり情報提供いたします。

(1) スタッフ労務関係編 (従業員休業編) (FAX 送信)

本会で簡単にまとめましたので、ご参考までにお目通し下さい。

詳細事例については、厚労省HPを参照ください。

(2) その他 (HPのみ掲載)

厚生労働省医政局歯科保健課 (令和2年4月6日付 事務連絡)

「歯科医療機関における新型コロナウイルス感染拡大防止のための

院内感染対策について」

以上

## スタッフ労務関係編（従業員休業編）

令和2年4月13日

### 1 <従業員を休業させる場合の留意点>

新型コロナウイルスに関連して従業員を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合い、従業員が休暇を取得できる体制を整える。

賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきだが、労働基準法第26条では、「使用者の責に帰すべき事由」（院長の都合）による休業の場合は、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされている。

労働基準法においては、平均賃金の100分の60までを支払うことが義務付けられているが、就業規則等により各医院において、100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めた場合、支給要件に合致すれば、雇用調整助成金の支給対象になる。

不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はない。

### 【新型コロナウイルスにおける具体例】

	使用者有責事由	休業手当(賃金6割以上)	休暇扱い	その他の支給
(1) 感染した方を休業させる場合	×	×	欠勤	健康保険の保険者から傷病手当の可能性あり。
(2) 感染が疑われる方を休業させる場合 (勤務が可能だが、院長の判断で休ませる場合)	○	支払対象	欠勤	
(3) 発熱がある方の休業（コロナウイルス感染有無、疑いは不明）				
従業員が自主的に休む	-	-	病気休暇 又は有給休暇 1	
院長の判断で休業させる。	○	支払対象	欠勤	

<p>(4) 事業の休止に伴う休業</p>	<p>使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならない。          不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務は(一応)ない。          単純に書きましたが、特に はもっと複雑になることが予想されます。社労士等に相談することをおすすめします。</p>
-----------------------	---

(2) (3)について

院内でのウイルス感染リスクを考えると、従業員には出勤前の検温等の自己管理をしっかりしてもらい、発熱など有れば自主的に欠勤してもらうことも重要と思います。少し無理して折角出てきたのにすぐに帰されて、「本当は働くことが出来たのに、無理矢理休まされて、給料も削られた」と言ったクレームが出てくるかも知れません。しかしコロナウイルス感染による影響は本人、家族にとどまらず、一緒に働く医院のスタッフ、通院患者など周りの多くの人に及ぶこととなります。このあたりも従業員によく理解、協力してもらう必要があると思われま

1 <有給休暇について>

年次有給休暇は、労働基準法第39条に定められている。

原則、年次有給休暇を取得する日は**従業員が指定することによって決まり**、院長は指定された日に年次有給休暇を与えなければならない。基本的に、**年次有給休暇を取得する日を院長が一方的に決めることはできず**、新型コロナウイルスに感染している疑いのある従業員を休ませた場合、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いはいできない。

「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従業員が自主的に休む場合」に、従業員自らが年次有給休暇を請求し、取得することは構わない。院長が強制的に年次有給休暇扱いとすることはできない。

最終的には、院長と従業員の相談の上決めて下さい。年5日以上 of 自主的な有給休暇の取得があれば、従業員の承諾のうえで有給休暇扱いでの対応に問題は無いと判断できます。(労働基準法第39条第6項)」

2<病欠休暇>

病欠休暇は、休業手当や年次有給休暇と異なり、**法律に基づいた制度ではないため**医院によって内容は異なり、病欠休暇制度そのものがないということも考えられる。

一般に、**病欠休暇とは私傷病の療養のために、年次有給休暇以外で利用できる休暇制度をいう。**

新型コロナウイルスに関して、有給の特別休暇制度を設けることもできるため労使でご検討されたい。

<特別休暇の導入の手続> 労使の話し合いによって、事業場で有給の特別休暇制度を設けることができます。就業規則に定めるなどにより、労働者に周知していただくことが重要です。