

新型コロナウイルス対応のため休業させた場合の休業補償（感染者が出た会社の労働者の妻が働く会社から）	
質問	<p>新型コロナウイルス感染者が出た会社の労働者Aの家族が当社で働いている。</p> <p>労働者Aは用心のため2週間も会社を休んでいるが、その家族も濃厚接触者で感染の疑いは同じようにあるのではないかと他の従業員から「休ませるべき」と要求され、待機している労働者Aと同等に2週間は休ませようと思うが、有給休暇にすべきか、給料はどうすればよいか。</p>
回答	<p>新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、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っただけが必要です。</p> <p>休業させる場合の賃金の支払いの必要性は、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するわけですが、労働基準法第26条では、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とされています。</p> <p>労働者が感染症になり、県知事から就業禁止命令が出た場合は、不可抗力による休業として、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ありません。</p> <p>しかし、感染の疑いを会社が判断して用心のために休ませる場合は、例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていない場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」として、休業手当の支払が必要となります。</p> <p>詳しくは、当協会ホームページのトップページの3月6日の行政トピックスをご覧ください。</p>

労働基準法第26条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

新型コロナウイルス対応による小学校等の臨時休業で児童の保護者である労働者の休暇取得支援（保護者である労働者が働く会社から）	
質問	<p>新型コロナウイルス対応による小学校等の臨時休業で児童の保護者である労働者が休まざる得ない日が出ているが、こうした労働者の休暇取得支援制度ができたと聞いたが、どういうものか。会社としてどうすればいいのか。</p>
回答	<p>臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、公共職業安定所が休暇中に支払った賃金全額（1日8,330円が上限）を助成する予定です。</p> <p>(1) 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども</p> <p>(2) 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある小学校等に通う子ども</p> <p>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労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給賃金全額支給の休暇を取得させた場合に、事業主に対する助成金が支給されます。</p> <p>この助成金の申請の受付はまだ開始されていません。申請期間や手続など制度の詳しい支給要件や申請書類等について、詳細が固まり次第、お知らせがあるそうです。</p> <p>詳しくは、当協会ホームページのトップページの3月6日の行政トピックスをご覧ください。</p>