

# 20春闘 東海地本 FAXNEWS

全国福祉保育労働組合東海地方本部

TEL052-881-2971

FAX052-881-2998

fukuhotk@onyx.dti.ne.jp

http://www.fukuho-tokai.jp/



みんなが人間らしく働く職場をつくろう！全分会要求書提出！  
憲法にある“権利としての社会福祉”・“平和”を実現しよう！  
「なかったこと」「非正規差別NG」を20春闘ですすめよう！

## ★ 新型コロナウイルス対応によって

①は3/19(木)18号

## 不利益な扱いにならないように注意しよう! ②

労働組合としては、新型コロナウイルス対応で、「臨時的な休業」などにより、生活給である月の賃金が減収している労働者がいないか心配です。特に非正規(パート・臨職)の仲間はどうでしょう。一人ひとりに「何か困っていることはないか」と声をかけ、何かあれば地本に連絡してください。

### ★基本的な考え方

ポイント  
22頁参照!!



①感染しており、知事が言う就業制限で休業する場合

⇒事業主の判断ではない、とされ労基法26条に基づく休業手当は支払われない。  
傷病手当、病気休暇(あれば)、年次有給休暇などの対応

添付③を参照

②感染かどうかはわからないが、一定の症状が出た場合

自主的に休む場合 ⇒傷病手当、病気休暇(あれば)、年次有給休暇などの対応  
事業所が休ませる場合 ⇒休業手当(平均賃金の6割支給) 添付③を参照

③就業可能だが事業所判断で休ませる場合 ⇒休業手当(平均賃金の6割支給) 添付③を参照

\* 傷病手当(平均賃金の約6割支給)については、添付②を参照

また、今回については、社会保険だけでなく国民健康保険の被保険者(=本人)も社会保険の傷病手当と同じ保障が受けられるようになります。(只今、国の通達に基づいて各自治体が条例を整備中)

\* 非正規(特に短時間)で、社会保険の扶養に入っている人は、本人の傷病手当がないので、年次有給休暇が主になります。足りるか心配…。こんな時こそ、4月から実施(100人以下は2021年4月から実施)の「パートタイム・有期雇用労働法」改正が強い味方です! 正規に、特別有給休暇として「病気休暇・休業」があるなら、非正規も同じに付与を定め運用します。安心して休むことができ、働き続けやすくなります。

\* 「利用人数が少ないから休んで」と言われる非正規ができることが想定されます。( <sup>三まんで</sup> 中小:100人未満、大:100人以上 )  
事業所判断なので、休業手当は支払わなければならないですが、「財源」を心配してしまう人もいます。  
事業所が休業手当を支払った場合、事業所に対して、国から「雇用調整助成金」が支払われます。  
条件: 助成については雇用保険者が対象(一人あたり上限8330円。助成率2/3中小、1/2大企業)  
休業の労使協定、計画書を事後報告、前年度同月比で月収が1割減しているなど。

安心して下さい

\* 一律休校に対しては「小学校休業等対応助成金」が活用できます。これは労使協定でOK。

\* 様々な情報があります 厚労省コロナ総合ページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)

「働く方と経営者のみなさま」をクリックしてください。

3/19(木)FAXニュース18号参照

障害・高齢職場で、そういうところはありませんか? 活用出来るものは活用しましょう。

# 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける働く皆さまへ

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全ての働く方々が安心して働くことができるように、幅広い支援を行っています

## 新型コロナウイルスへの感染等により仕事を休むとき

### ● 傷病手当金

健康保険の被保険者が、病気やケガの療養のために仕事を休んだ場合、休業4日目以降の所得保障を行います。

P.2

### ● 休業手当

会社に責任のある理由で労働者を休業させた場合、会社は、休業期間中に休業手当（平均賃金の6割以上）を支払う必要があります。

P.3

### ● 雇用調整助成金

経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用の維持を図るため、休業手当に要した費用を助成します。

P.4

## 小学校等の臨時休業等に伴い子どもの世話をを行うために仕事を休むとき

### ● 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）

小学校等の臨時休業等に伴い、その小学校等に通う子どもの世話が必要な「労働者（保護者）」（正規雇用・非正規雇用を問いません。）に対し、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主（労働基準法上の年次有給休暇を除く）に助成します。

P.5

### ● 小学校休業等対応支援金（委託を受けて個人で仕事をする方向け）

小学校等の臨時休業等に伴い、その小学校等に通う子どもの世話が必要な「委託を受けて個人で仕事をする方（保護者）」に対し、就業できなかった日について支援します。

P.6

## お金（生活費や事業資金）に困っているとき

### ● 緊急小口資金・総合支援資金（生活費）

新型コロナウイルス感染症の影響による休業や失業等により、生活資金でお悩みの方に対し、必要な生活費用等の貸付を実施します。

P.7

（※）生活に不安を感じておられる方々への当面の追加的な緊急対応策の1つとして、公共料金の支払猶予や国税・社会保険料の納付猶予等の措置が講じられることとなりました。

### ● 無利子・無担保融資（事業資金）

新型コロナウイルス感染症による影響により事業が悪化した事業性のあるフリーランスを含む個人事業主等に対し、無担保・無利子で融資を行います。

P.8

## 労働問題（解雇・雇止め等）について相談したいとき

### ● 特別労働相談窓口等

各都道府県労働局に「特別労働相談窓口」を設置しております。  
 新型コロナウイルスの影響に伴う解雇・雇止め・休業手当等の労働相談に対応しています。

また、就職を控えた学生の方で、内定が取り消されそう、内定が取り消された時は、お近くのハローワークにご相談ください。



# 傷病手当金

傷病手当金は、健康保険等の被保険者が、業務災害以外の理由による病気やケガの療養のため仕事を休んだ場合に、所得保障を行う制度です。新型コロナウイルス感染症に感染し、その療養のために働くことができない方も、利用することができます。

- ・ 自覚症状は無いが、検査の結果「新型コロナウイルス陽性」と判定を受け入院している
- ・ 発熱などの自覚症状があり、療養のために仕事を休んでいる等の場合についても、傷病手当金の支給対象となりえます。

## ■ 支給要件

次の条件をいずれも満たしたときに支給されます。

- ① 業務災害以外の病気やケガの療養のために働くことができないこと  
※業務又は通勤に起因する病気やケガは労災保険給付の対象となります。
- ② 4日以上仕事を休んでいること  
※療養のために連続して3日間仕事を休んだ後（待期期間）、4日目以降の仕事を休んだ日について支給されます。  
※待期期間には有給休暇、土日祝等の公休日を含みます。

## ■ 支給期間

支給を始めた日から最長1年6か月の間

※1年6か月の間で傷病手当金の支給要件を満たす日について支給されます。

## ■ 1日あたりの支給額

傷病手当金の支給開始日の属する月以前の直近12月間の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する額

※支払われた給与の額が、傷病手当金の支給額を下回っている場合には、傷病手当金と支払われた給与の額の差額分が支給されます。

支給総額

=

直近12月間の  
標準報酬月額の  
平均額の30分の1

×

3分の2

×

支給日数



- 支給要件の詳細や具体的な手続きについては、ご加入の健康保険の保険者にご確認ください。

(※) 国民健康保険に加入されている方について  
市町村によっては、条例により、新型コロナウイルス感染症に感染するなどした被用者に傷病手当金を支給する場合があります。詳細については、お住まいの市町村にお問い合わせください。

## 休業手当（労働基準法第26条）

労働基準法第26条では、会社に責任のある理由で労働者を休業させた場合、労働者の最低限の生活の保障を図るため、会社は、休業期間中に休業手当（平均賃金の6割以上）を支払わなければならないとされています。

### ■ 休業手当の支払いが必要となる主な例（※ 個別の事情により異なります。）

- ▶ 会社が、発熱などの症状があるという理由だけで、労働者に一律に仕事を休ませる措置をとる場合
- ▶ 会社が、「帰国者」や新型コロナウイルス感染者との「接触者」である労働者について、労働者が「帰国者・接触者相談センター」に相談した結果、職務の継続が可能と言われたにもかかわらず、会社の判断により休ませる場合

### ■ 休業手当の支払いが必要とならない主な例（※ 個別の事情により異なります。）

- ▶ 発熱等の症状があるため、労働者が自主的に会社を休む場合
- ▶ 都道府県知事が行う就業制限により、労働者が休業する場合

### ■ 休業手当の額

平均賃金（休業した日以前3か月間にその労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した額※）の100分の60以上の額

※賃金が時給制や日給制、出来高払い等の場合には、最低保障額の定めがあります。

- 休業手当の支払いの対象とはならない場合でも、労使の話し合いのうえ、就業規則等により休業させたことに対する手当を支払うことや、事業場で有給の特別休暇制度を設けることが望ましいものです。
- また、労働者が希望した場合には、年次有給休暇を取得することも考えられます。



- 個別の事案に関するご相談については、**特別労働相談窓口**

新型コロナウイルスの影響に伴う解雇・雇止め、休業手当等の労働相談に対応しています。

