

# 新型コロナウイルスへの対応フローチャート

## 従業員休業等に関する労務対応の検討

①

### 会社側から休業の指示

#### 法令に沿った対応

#### 法令に違反する疑いのある対応

#### 休業時の賃金を全額支給

通常の労働をしたとみなし、  
全額賃金を支払います。

助成金

以下が対象となる  
可能性があります。  
・雇用調整助成金  
・小学校休業等対応助成金

#### 法律上の休業手当を支給

平均賃金の6割を支給します。  
※本人からの自主的な有給休暇の使用は可

助成金

以下が対象となる  
可能性があります。  
・雇用調整助成金

#### 休業中は無給にする

法律により、休業手当は平均賃金の  
6割以上を支給する必要があります。  
※但し、感染した場合は休業手当は  
不要です。

助成金

対象となる制度は  
ございません。

#### 保有する有休を強制的に消化

本人からの自主的な使用は  
問題ありません。

助成金

対象となる制度は  
ございません。

②

### 本人から休業の申出がある場合

#### 特別有休を付与する

法定の年次有給休暇とは別に特別に有給休暇を付与し、  
通常の労働をしたとみなし、賃金を支払います。

助成金

以下が対象となる可能性があります。  
・雇用調整助成金  
・小学校休業等対応助成金

#### 休業中は無給にする

ニュース等で従業員に対して全額補償が必要という報道も  
あるため、無休にする場合の十分な説明は必要です。

助成金

対象となる制度はございません。  
ただし、本人が感染している、  
感染の疑いがある場合は傷病手当金を  
取得できる可能性があります。

#### 保有する有休を使用する

従業員自らが同意する必要があります。

助成金

対象となる制度はございません。

③

### 休業させず働き方を検討する

#### 在宅ワーク

期間や時間管理方法などルールを定める必要があります。  
就業規定の改定やシステム等の導入の検討が必要です。

助成金

以下が対象となる可能性があります。  
・時間外労働等改善助成金

#### 時差出勤

就業規則の改訂が必要になる可能性があります。

助成金

以下が対象となる可能性があります。  
・時間外労働等改善助成金

#### 労働時間の短縮

短縮した場合の賃金についてなど、就業規則の  
改訂が必要になる可能性があります。

助成金

以下が対象となる可能性があります。  
・時間外労働等改善助成金