

# 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あります。 ・時間外労働等改善助成金