



# YELL・Spirits

2009年10月号

エール・スピリッツ

## Contents

発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email：info@sr-yell.com



代表鎌倉より 「MyKomon プロジェクト」のご案内 新型インフルエンザに対する企業の対応 景気低迷下における  
一時帰休・休業等の状況 ちゃんこ「若」残業代未払い 労務相談室：高額療養費・限度額認定証について  
地域別最低賃金が変わります スタッフコラム

鎌倉です。

5ヶ月にわたる横浜開国博も終わりました。2歳半になる娘は、開国博のマスコットキャラクターの「たねまる」が大好き！「たねまる～～」と呼びながら、家中にぺたぺたとシールを貼りまくっています。（私はそのシールを剥がして歩いています）。入場者数は、見込みの4分の1程度で閉幕したとのことですが、我家は「たねまるグッズ」を行くたびに購入していたので、少しは収益に貢献したかもしれません。開国博が終わっても、ぜひ、横浜のキャラクターとして残ってくれることを願っています！開国博の入場料2400円が1000円くらいだったら、有料会場に入場する人も「海ほたる」のように、もっと増えたのではないかなと思うのですが……価格の設定とは、本当に難しいですね。

さて、先月頃から、「新型インフルエンザに対する企業対応」に関するお問い合わせがとても増えています。次頁以降に新型インフルエンザ企業対応について取り上げておりますので、ご一読頂ければと思います。

娘の保育園からは日々、新型インフルエンザに対する注意喚起の文書が出され、8月からは保育室入室の全面禁止など厳しいルールが徹底されています。それでもおそらく感染拡大は時間の問題だと思います。横浜市では、小中学校と異なり、保育園は、共働きの親が休業せざるをえなくなることを考え、今のところ感染者が出て休園しない方針をとっていますが、大流行となれば対応も変わる可能性はあるでしょう。

企業としては、自社の社員あるいはその家族が感染した場合、或いは感染しなくとも社員が子の保育園休園等で休まざるをえない場合に、業務停止を避けるため、危機対策を検討しておかねばなりません。地震対策はハード面が中心ですが、新型インフル対策はソフト面を中心とした対策になります。労務面での扱いでのご質問がありましたら、エールまでお気軽にご相談下さい。



エールでは、現在、新しいサービスとしまして、「MyKomon プロジェクト」を進めております。  
希望される顧問先企業様に、ID・パスワードを発行させて頂く予定です。MyKomon のページから最新の労務管理情報を入手できるよう、また入退社等のご連絡・人事に関するご相談をメールではなく、このシステムを利用したセキュリティの高い方法で、やりとりをできるよう検討しております。  
詳細は来月以降にご案内予定です。どうぞご期待下さい！！

## 新型インフルエンザに対する企業の対応

新型インフルエンザの猛威はとどまることを知らず、9月22日現在では国内で18人目の死亡が確認されました。これから冬が近づくにつれ、更なる拡大が予想されます。

そこで、感染した社員や感染の疑いのある社員に対する企業の対応について、特集します。

インフルエンザへの対応として、もっともご相談が多いのは「インフルエンザを理由に従業員を休ませる場合の給与はどうしたらいいのか？」という問い合わせです。

給与支払いの原則は「ノーワーク・ノーペイ」。つまり、労働していない時間については給与を支払う必要はありません。ただし、会社の都合で従業員を休ませる場合には、休業手当を支払わなければならないと労働基準法で定められています。

### 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100分の60以上の手当を支払わなければならない。

新型インフルエンザを理由として従業員に休業（自宅待機）を命じる場合の給与の支払いについても、その休業が労働基準法で定めるところの「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうかによって考える必要があります。

### 従業員が感染した場合

**従業員が感染した場合、本人の意思にかかわらず休業させる必要**があります。

これは、他の従業員や顧客に感染させるといった二次感染防止のための措置です。労働安全衛生規則61条により、「事業者は病毒伝ばのおそれのある伝染病の疾病にかかった者の就業を禁止しなければならない」と定められていますので、会社は法律により出勤させることはできません。この場合は通常の欠勤と同様にノーワーク・ノーペイの原則により**給与の支払義務は生じません**。



### 従業員の感染が疑わしい場合

従業員が体調不良を訴えるなど、新型インフルエンザに感染したことが疑わしい場合は、最寄りの保健所等に連絡をし、保健所等の指示により対応することになります。**保健所等から医療機関受診もしくは休業の要請があった場合は「使用者の責に帰すべき事由」に該当しませんので、休業手当の支払義務は生じません**。

しかしながら、保健所等の指示がいつされるのかは不明なため、現実的には緊急性を要するため、事業主判断で休業させることになるものと思われます。

### 事業主の判断で休業させる場合

体調不良を訴える従業員に**「感染しているかもしれない」という根拠のない疑いで休業させる場合**や、集団感染する可能性がある場合に**事業主の判断により感染していない従業員に自宅待機(休業)を命じる**ことが考えられます。その場合は「使用者の責に帰すべき事由」に該当します。

## 家族が感染した場合



同居家族が感染すると、電車内などで第三者から感染するよりも高い確率で感染することが考えられます。そのため従業員には徹底した手洗いやうがい、寝室を別にするといった家庭内対策が必要です。業種やその企業の状況によっては事業場内での集団感染というリスクを考え、自宅待機（休業）を命じることがあります。

**「濃厚接触者」であることにより保健所による協力要請等があり、休業を命じる場合には、「使用者の責に帰すべき事由」には該当せず、休業手当を支払う必要はありませんが、会社の自主的な判断で休業を命じる場合は、休業手当を支払う必要があるというのが厚生労働省の見解です。**

感染しないための予防として手洗いやマスクの着用は当然であります。企業内での新型インフルエンザ感染の拡大を防ぐためには、罹患した従業員およびその可能性のある従業員を自宅待機（休業）させることが有効です。従業員およびその家族が罹患した（可能性がある）場合の報告方法、自宅待機させる場合の顧客対応や業務分担、在宅勤務させる場合の情報漏えい対策等企業が考えておくべきことは山ほどあります。

対象者が出る前に、企業としての対応をご検討下さい。

**質問 新型インフルエンザにかかった従業員が5日欠勤し、今日から出勤してきたところ「欠勤をすべて有給休暇に変更して欲しい」と申し出てきました。当社では有給休暇は取得日の3日前までに申請するルールとしていますが、どのようにしたらいいでしょうか？**

有給休暇の取得は事前申請が基本ですが、病気や怪我、とくに新型インフルエンザに罹患した場合には朝起きたら高熱があった等、事前の申請ができないケースがほとんどです。

通常から病気や怪我に限り、有給休暇への振替を認めている企業もありますが、振替を認めていない企業であっても、下記のようなルールを定めた上で、新型インフルエンザへの罹患に限り、欠勤の有給休暇への振替を認めることを検討する方法もあります。

- ・ 欠勤連絡は遅くとも欠勤日の始業時刻前までにする。
- ・ （病欠であることを証明するため）医療機関受診時の領収書の写しの提出を求める。
- ・ 5日以上の欠勤は医師の診断書を提出する。
- ・ 有給休暇の申請は欠勤連絡時に口頭で行い、入社後すぐに書面を提出する。

また、新型インフルエンザに罹患した家族の看病を理由とする当日または事後の有給休暇の申出も、前頁で記載したように本人への感染も懸念されることから、同様の対応を検討してもいいでしょう。

「あくまでも事後の申請による有給休暇の取得は認めない」「新型インフルエンザに限り事後申請を認める」等、いずれの対応をとる場合であっても、会社の方針を事前に検討し、社員に周知しておくことが必要です。（事後申請を認める場合には上記のような取得ルールの周知徹底が必須です。）

## 景気低迷下における一時帰休・休業等の状況

景気低迷が深刻化する局面では、製造拠点での操業調整や人員余剰への対処、コスト削減などの必要から、従業員の休業や時間外労働の抑制など、労働時間関連の施策を講じる企業が多くみられます。（財）労務行政研究所の調査によると、2009年1月から4月末までの間に不況対策として何らかの労働時間関連施策を実施した企業のうち「一時帰休・休業」の実施率は8割にも上りました。

「一時帰休・休業」を実施した企業の実施対象をみると、特定の事業所の一部社員 特定の事業所全体 全社一斉と続いています。しかし、実施した企業の多くは製造業であり、一部社員とは製造工程に携わる直接作業員を対象としているケースが多いと見られます。

気になる休業手当の支給水準ですが、300人未満規模でみると、「**80%**」とする企業が**6割を占めており**、次いで「100%」「95%」が13%、法定下限である「60%」が7%弱となっています。ただし、算定基礎賃金に平均賃金や基準内賃金、理論月収を用いる会社等様々であるため、割合部分のみの集計となります。

「100%」支給の企業では、従業員が会社の危機的状況を理解していないと嘆く事業主様の声も寄せられます。この不況を乗り切るためには、企業側の雇用維持努力を従業員に理解してもらい、一丸となって対策を考える必要があるといえるでしょう。

## ちゃんこ『若』 残業代未払い！

元横綱三代目若乃花の花田勝さんがプロデュースするちゃんこ鍋店「Chanko Dining 若」の元社員6人が、1日8時間の所定労働時間を超える長時間労働をしていたにもかかわらず残業代が支払われていなかったとして、未払い残業代の支払いを求めた訴訟の判決が9月17日に京都地裁で行われました。「**支払った賃金に残業代などが含まれる**」とする会社側の主張を退け、「**実労働時間を少なく算定するなど、支払うべき賃金を不当に少なくしようとする姿勢が顕著**」と認定。残業代など約1500万円のほか、付加金として約1100万円、**計2600万円の支払いが命じられました。**

サービス残業等が当たり前であった時代は過去のものとなり、昨年の『名ばかり管理職』の騒動があらわしているように自らの権利を主張し、会社を訴えるという手段をとる労働者が増加してきました。また、そういった労働者の需要に応じて、労働問題を取り扱う弁護士も増え、「未払い残業代の請求」を大々的に宣伝する弁護士事務所の広告を電車の釣り広告で目にする時代になってきています。書店でも「会社の訴え方」等の書籍を見かけますし、パソコンで「サービス残業」と検索すると多くのサイトがヒットします。企業は労働者の変化を受け止め、対応を考えていかなければなりません。

平成22年4月に改正労働基準法が施行され、月の時間外労働が一定時間を越えた場合は賃金割増率がアップします。（中小企業には3年程度の猶予期間があります。）また、政権が民主党へと変わったことにより、最低賃金1,000円も現実味を帯びてきました。

自社の労働時間管理・賃金制度のあり方等を再度、検討する必要があるのではないのでしょうか？



yeil

## 労務相談室

【今月のテーマ】

高額療養費・限度額認定証について



社員が入院することになりました。医療費が高額になるようですが、健康保険からなにか支給を受けることはできないでしょうか？



健康保険に加入している社員やその家族が入院し、医療費が高額になる場合には健康保険から高額療養費が支給されます。

高額療養費とは、**同じ人が、1ヶ月に、同じ医療機関に支払った医療費**（食事代・差額ベット代等を除く）が、**一定の自己負担限度額を超えた**際に支給される給付です。

【例】 医療費の総額：1,000,000 円      医療機関に支払った額（3割負担）：300,000 円

・自己負担限度額

$$80,100 \text{ 円} + (1,000,000 \text{ 円} - 267,000 \text{ 円}) \times 1\% = \mathbf{87,430 \text{ 円}}$$

自己負担限度額

注) 70歳未満の一般的な所得の方の場合の計算式です。

・高額療養費

$$300,000 \text{ 円} - 87,430 \text{ 円} = \mathbf{212,570 \text{ 円}} \quad \text{高額療養費}$$

自己負担限度額を超える 212,570 円が高額療養費として支給されます。

高額療養費の申請方法には以下の2つがあります。

### 事前申請：「限度額認定証」の交付を受ける

- ・原則として、入院前に手続きが必要。
- ・医療機関の窓口での支払いは自己負担限度額(上記の例の場合は、87,430円)まで。

#### 限度額認定証の交付

入院は経済的な負担が大きくなるため大変です。そこで活躍するのが「**健康保険限度額適用認定証**」です。入院前に申請をし、認定証を発行してもらいます。病院の窓口で保険証と一緒に提出することにより、窓口での負担が自己負担限度額までとなります。

### 事後申請：高額療養費の支給申請をする

- ・医療機関では医療費の全額(上記の例の場合は、300,000円)を支払う。
- ・医療費の領収書(写)を添付し、高額療養費の支給申請をする。  
(上記の例の場合は212,570円が支給されます。)



現在、高額療養費の支払は、請求をしてから自分の口座に振り込まれるまで、4ヶ月(場合によっては5ヶ月)以上の日数がかかっています。あらかじめ入院することが明確な場合は、事前に限度額認定証の申請をされることをお勧めします。

## 地域別最低賃金が変わります！

地域別最低賃金及び適用時期が下記のように決まりました。他の都道府県でも10月中に改正後の最低賃金が適用されますので、支店や工場などがある会社は、それぞれの地域の最低賃金を下回らないような対策が必要です。

	改正前		改正後	適用時期
神奈川	766円	➡	789円	平成21年10月25日
東京	766円		791円	平成21年10月1日

最低賃金に含まれないもの：割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当など

## スタッフコラム

今月のコラム  
は佐藤が  
担当します。



佐藤です。

先日、弊社と提携しているコンフォート病院で人間ドックを受診してきました。頭部CTまでつけたフルメニューだったのですが、朝8時半に受付開始で10時半頃にはすべての検査が終了し、13時過ぎには医師から結果発表があるというスピーディーさで、少々のお土産(要注意項目)を持たされ帰ってきました。土曜日に受診したため、その日の受診者は見たところ50名以上で、人間ドック、法定健診、生活習慣病予防健診と人によって検査項目もさまざまです。通常の健診の場合、採血 身長・体重 聴力 X線・・・等と検査の順番が決まっています。受診者は全員その順番どおりに検査を行うため、どうしても時間のかかる検査の箇所で留まってしまい、待ち時間が発生します。ところが、この病院では、すべての検査項目が一斉にスタートします。つまり、ある人は採血から、ある人はレントゲンからという具合で人によって検査の順番が異なっているため、1つの検査に人が留まってしまうということがないのです。

このスピード受診を可能としているのは熟練した事務のプロの力です。検査室のフロアの真ん中に全受診者の検査項目リスト(たぶん)を持った事務の女性が立っていて、次から次へと「1番 さん、血圧に行ってください」「18番 さん、頭部CTの前で待って下さい」というように指示を出していくのです。しかも、レントゲン室の扉が開けば、次の人を呼び、別の階での検査が終わり、その人の隣を通ると即座に「はい、次は聴力です」と指示が出るため、受診者が検査を待っている時間がほとんどありません。そのすばらしい状況判断力とプロの仕事ぶりを健診の間、ずっと眺めていたのですが、ふと思ったのが、「この人の代わりはできるのだろうか？」ということです。もちろん、教わりながら、徐々に熟練していくことはできるのですが、このハイパーフォーマーがいてこそ、業務がまわっているのですから、引継ぎが容易でないことが想像でき、他人事ながら大変だろうなあ・・・と思わずにはいられませんでした。

昨年夏頃までは製造現場での熟練技術者の高齢化と後継者不足が問題となっていました。リーマンショック以降の景気の低迷により、先(将来)のことは気になるが、それどころではないという企業が増えています。企業が存続してこそではありますが、熟練技術者は1日にして成らず・・・後継者の育成も考えていく必要がありますね。

### 御紹介できます！

人間ドック・生活習慣病予防検診は土曜日・日曜日  
も受診可  
弊社からの御紹介の場合、割引があります。

### 医療法人財団 コンフォート病院

〒220-0023 横浜市西区平沼 2-8-25  
相鉄線 平沼橋駅から徒歩1分  
京急線 戸部駅から徒歩4分