

《新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いは?》

事業所内で感染した場合（職場内クラスター）

<p>事業所内で1人目の感染者 感染経路が業務内容に起因するか</p> <p>業務中</p> <p>業務外</p>	<p>●労災保険（業務内容に感染するリスクがあった） 感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められた場合、<u>感染経路が特定されない場合であっても、個々の事案を調査したうえで監督署が判断します。</u></p> <p>①治療費 → 公費負担の為「療養補償給付（様式5号）」は不要 ②休業中の補償 → 休業補償給付支給請求・休業特別支給金支給申請（様式8号） ③労働者死傷病報告の提出が必要</p> <p>●健康保険傷病手当金（業務外での感染が明らかな場合） ・自覚症状はないが「新型コロナウイルス陽性」と判断された場合も対象 ・やむを得ない理由により医療機関への受診を行わず、医師の意見書を添付できない場合でも、<u>保険者において労務不能と認められる場合、傷病手当金を受給できる場合もあります。</u></p>
<p>事業所内での感染者（2人目以降の従業員）</p>	<p>●労災保険（職場・事業所内でのクラスター感染） 上記、1人目と同様。 業務外での感染が明らかな場合は健康保険傷病手当金の申請。</p>

《新型コロナウイルス感染に関する労働者災害補償保険の手続きにあたって》

- ★**労働保険料（メリット収支率）**
新型コロナウイルス感染症に関する保険給付及び特別支給金の額については、メリット収支率の算定に反映されません。
- ★**休業補償給付支給請求・休業特別支給金支給申請（様式8号）に医師の証明がもらえない場合**
自宅療養などの理由により医師の証明がもらえない場合は、保健所等から発行される休業期間を証明することができる資料の添付が必要です（※発行までに2~3ヶ月要することがあります。）
- ★**陽性者以外の濃厚接触者が自主的に隔離している場合は、労災の対象とはなりません。**

従業員の家族が（感染・濃厚接触・休校）などにより、従業員が臨時休業となった場合

対象家族	状況 (従業員が感染していない場合)	従業員が家族の対応で 《臨時休業となる期間》
子供 小学生以下、保育所等へ通う子供 小学生以上で障害がある 中学生及び高校生等 ※小学校休業等対応助成金の要件に該当する障害の程度	以下の理由により臨時休校・療養・自宅待機など小学校等を休む必要がある ●新型コロナウイルス感染症に関する対応として行われる小学校等の臨時休業等 ●感染した又は感染した恐れがある ●医療的ケアが日常的に必要な子供又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクが高い基礎疾患を有する子供	◆有休 ◆欠勤 ◆ 小学校休業等対応助成金 ※申請には、労働基準法第39条の年次有給休暇とは別の（ 特別休暇 ）を取得させることなど、要件及び申請期限があります
上記以外の家族 (中学生以上の家族など)	感染した・感染の疑いの為自宅待機や療養濃厚接触者・休校 など	・各種給付対象に該当せず 従業員本人は感染しておらず、家族の対応で休業する場合は、有休・欠勤又は就業規則に定めがある場合は特別休暇など

枠内は、『**小学校休業等対応助成金**』の特別休暇を取得した対象期間に対応した取扱いです。この度、上記の休暇取得対象期間が**令和4年6月末まで延長**されています。

《筆者：佐藤》

お知らせ

- ★**労働保険料の年度更新**
賃金台帳と工事台帳（建設事業）をもとに労働保険料の精算を行いますのでご協力お願い致します。
- ★**令和4年度の雇用保険料率**
令和4年度の雇用保険料率は4月と10月の2段階で保険料率が改定される予定です。
給与計算に影響する本人負担分は10月から変更となります。

業種	令和4年 3月まで	令和4年 4月~9月	令和4年10月~ 令和5年3月
一般	9/1000 (会社6:本人3)	9.5/1000 (会社6.5:本人3)	13.5/1000 (会社8.5:本人5)
農林水産業・清酒製造業	11/1000 (会社7:本人4)	11.5/1000 (会社7.5:本人4)	15.5/1000 (会社9.5:本人6)
建設業	12/1000 (会社8:本人4)	12.5/1000 (会社8.5:本人4)	16.5/1000 (会社10.5:本人6)

自然との共生



今年もカタクリの群生を見る事が出来ました。自然は正直でその時期にその場所で美しい花を咲かせてくれます。心休まるこの瞬間は何よりもおいしいごちそうです。

私のひとこと

「しもつけ21フォーラム」の2月28日の例会がコロナの影響でウェブ特別例会になりました。講師は全国社会保険労務士会連合会の会長である大野実先生でした。大野先生は渋谷等で事務所を開業されており、私も大変お世話になっている方です。今回はこの大野先生の講演から「今後の労務管理の在り方」について重要なところを抜粋させていただきます。題目は「経営と労務管理の方向性を考える」で「人材は資源ではなく資本」であるとし、今の日本では熱意ある社員の割合が2017年調査で6%（米国ギャラップ社の調査）とかなり低いと指摘、新たな資本主義を模索する時代だと明言しています。また、労務管理の手法としては「人材を資源ではなく資本」と位置づけ、さらなる成長を目指していくことが必要であるとし、管理するという手法では社員のやる気は起こらない、状況を把握して理解する、共感することが大切だと述べています。これからの労務管理は、「就業状況や人間関係を整理して運用していくこと」そして「人的資源・管理・評価」という時代から「人的資本・共有・共感」という時代に変化してきているということに着眼してもう一度自分の会社を振り返ってみてはいかがでしょうか?と述べています。この講演の内容については下野新聞の令和4年3月9日の記事から抜粋させていただきました。
鍋島 勝子

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します

社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL: 028-635-9752 FAX: 028-635-9298

ホームページ http://www.nabeshima-sr.or.jp

E-mail: nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

