

## 検温実施！でも発熱があった場合の勤務扱いに問題あり！

8月末から、駅・運輸区等接客を伴う職場において出勤時に検温が実施されています。会社掲示によると37.5度以上の発熱があった場合は、業務に就かせず帰宅させるということです。

### 発熱があった場合の勤務扱いはどうなるの？

会社は、本部・本社間での回答で私傷病休暇（無給、ボーナス・定期昇給・退職金に影響）又は、年休としています。就労意思を持って出勤し会社の一方的な取り決めで帰宅を余儀なくされ賃金カット。これっておかしく思いませんか？

厚生労働省は企業に対し新型コロナウイルスに関連して企業が労働者を休業させる場合、

労使が協力し、労働者が安心して休むことができる体制を整えていただくようお願いします。休業期間中の賃金の支払いの必要性の有無については、労働基準法第26条では使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100の60以上）を支払わなければならないとされています。また、労働者がより安心して休むことができるよう、就業規則等により100分の60を越えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましいものです。（要旨抜粋）

また、厚生労働省新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）では、**発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。**（厚労省HPより）

と指導しています。一方会社の就業規則では、

【就業規則126条、業務量の減少その他経営上の都合により休業を命ぜられた場合又は就業規則第136条第2項及び第142条に規定する就業制限を命ぜられた場合は、その期間1日につき平均賃金の60/100を支給する。…】

【就業規則第136条2、前項に規定する疾病にかかった、又はかかったおそれがあると認めた場合、会社は必要により社員の就業を制限し、又は禁止する。…】となっています。

37.5度以上の発熱があった場合、就労意思があることを会社に伝え管理者から就業制限の明確な指示を貰おう！

**黙っていてもは大損だ！みんなで声を上げよう！！**