

お悩みQ & A

Vol. 29

公休ってなんですか？

2021年3月10日号



家族がコロナウィルスに罹患し、僕は濃厚接触者に認定になりました。公休の扱いで自宅待機になりましたが、そもそも公休ってなんですか？



入社3年目 しんや君
最近ビールよりハイボール派



公休は本人は出勤ができる状態だけど会社の指示で自宅待機をさせる時に使うお休みだよ

制度の先生
たかし君
お酒は飲まないけど
一番声がでかい

※補足

コロナウィルス関連の就業の管理については大きく3つに整理がされています。本人、又は家族が罹患した場合等、フローチャートになっていますので会社から発信された資料をご確認ください。
別紙2ページ目

区分	新型コロナウイルス感染症の罹患またはその疑いがある場合等の三越伊勢丹の就業上の取扱いについてのまとめ
A	・自宅待機(公休)とする。 ※労働協約 安全衛生管理規程 第1006条(感染症発生時の措置)に準ずる
B	・以下の中から、本人が選択する。 ①年次有給休暇 ②ストック有給休暇(使用事由の拡大) ③連休各休 ④休業手当(平均賃金の60%を支給、その他の扱いは「欠勤」に同じ) ※①～③は本人の保有状況に基づく
C	・病欠とする(健康保険被保険者であれば、傷病手当金の申請・受給が可能) ※労働協約 安全衛生規程 第1002条(就業の禁止)及び第1003条(就業禁止者の取扱) ・但し、本人の申請により、以下の①～③の利用も可能とする。 ①年次有給休暇 ②ストック有給休暇(使用事由の拡大) ③連休各休



なるほど、
減多に使わないお休みの種類なんですね。

今回は補足でコロナに罹患した場合を明記しましたが、公休はケースバイケースで使われるものなので、イレギュラーな対応の時は会社の通達をその都度確認してね。



新型コロナウイルス感染症対策における社員への休業指示と就業上の取扱いについて

三越伊勢丹 総務人事グループ 労務・人事企画部

新型コロナウイルス感染症の罹患またはその疑いがある場合等の三越伊勢丹の就業上の取扱いについてケースごとの整理をいたしましたのでご確認願います。

1. 社員の休業に対する就業上の取扱い(アルバイト除く)

休業時の就業上の取扱い(賃金補償のあり方)については、下表の通り3つの区分に整理する。

区分	就業上の取扱い
A	<ul style="list-style-type: none"> ・自宅待機(公休)とする。 ※労働協約 安全衛生管理規程 第 1006 条(感染症発生時の措置)に準ずる
B	<ul style="list-style-type: none"> ・以下の中から、本人が選択する。 ①年次有給休暇 ②ストック有給休暇(使用事由の拡大) ③連休各休 ④休業手当(平均賃金の 60%を支給、その他の扱いは「欠勤」に同じ) ※①～③は本人の保有状況に基づく
C	<ul style="list-style-type: none"> ・病欠とする(健康保険被保険者であれば、傷病手当金の申請・受給が可能) ※労働協約 安全衛生規程 第 1002 条(就業の禁止)及び第 1003 条(就業禁止者の取扱) ・但し、本人の申請により、以下の①～③の利用も可能とする。 ①年次有給休暇 ②ストック有給休暇(使用事由の拡大) ③連休各休

2. 休業を指示する具体的なケース

(1)社員本人に発熱や風邪症状が認められた場合

①解熱日及び症状消失日が 発症日から 2 日以内の場合	②解熱日及び症状消失日が 発症日から 3 日目以降の場合
以下 i) ii) の両方の条件を満たさない間は出勤しない。 i) 発症日から 5 日が経過していること ii) 解熱剤等の症状を緩和させる薬剤を服用していない状態で、解熱(平熱に下がる)した日および症状が消失した日から 2 日が経過していること	以下 i) ii) の両方の条件を満たさない間は出勤しない。 i) 発症日から 8 日が経過していること ii) 解熱剤等の症状を緩和させる薬剤を服用していない状態で、解熱(平熱に下がる)した日および症状が消失した日から 3 日が経過していること
就業上の取扱い:【B】	就業上の取扱い:【B】

※日数は、「発症日」または「解熱日及び症状消失日」を「0日」としてカウントする

(2)社員本人に発熱や風邪症状が認められ、PCR検査を受検した場合

PCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。
 就業上の取扱い：【B】

陽性と判明した場合	陰性と判明した場合
保健所または医療機関が復職を認めるまでの間は出勤しない。	陰性と判明しても、上記(1)の①・②のそれぞれ i) ii) の条件を満たさない間は出勤しない。
就業上の取扱い：【C】	就業上の取扱い：【B】

(3)社員本人が保健所より濃厚接触者と認定された場合

保健所または医療機関による健康観察の指示がある間は出勤しない。
 ※一般的には、感染者との最終接触日の翌日から 14 日間の健康観察が指示され、さらに感染者が同居家族等であり、自宅療養を行う場合には、感染者の自宅療養解除日から、さらに 14 日間の健康観察が求められる
 就業上の取扱い：【A】

PCR検査を受検する場合	PCR検査を受検しない場合
PCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。	保健所または医療機関による上記健康観察の指示がある間は出勤しない。
就業上の取扱い：【A】	就業上の取扱い：【A】

陽性と判明した場合	陰性と判明した場合
保健所または医療機関が復職を認めるまでの間は出勤しない。	陰性と判明しても、保健所または医療機関による上記健康観察の指示がある間は出勤しない。
就業上の取扱い：【C】	就業上の取扱い：【A】

(4)同居家族等が保健所より濃厚接触者と認定された場合

濃厚接触者である同居家族等がPCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。
 就業上の取扱い：【A】

同居家族等が陽性と判明した場合	同居家族等が陰性と判明した場合 (社員本人が無症状の場合)	同居家族等が陰性と判明した場合 (社員本人に発熱・風邪症状がある場合)
社員本人について、保健所から濃厚接触者認定の可否がなされるまでの間は出勤しない。	陰性と判明した翌日から復職可能とする。	上記(1)に準ずるものとする。
就業上の取扱い：【A】	就業上の取扱い：復職可	就業上の取扱い：上記(1)に準ずる

社員本人が濃厚接触者と認定された場合	社員本人が濃厚接触者と認定されなかった場合
上記(3)に準ずるものとする。	認定されなかった日の翌日から復職可能とする。
就業上の取扱い：上記(3)に準ずる	就業上の取扱い：復職可

(5) 新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCOA)により陽性者との接触の可能性の通知があった場合

① 発熱・風邪症状等がある場合(身近な方の感染者の有無は問わない)

帰国者・接触者外来への相談～PCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。
 就業上の取扱い:【B】

陽性と判明した場合	陰性と判明した場合
保健所または医療機関が復職を認めるまでの間は出勤しない。	陰性と判明しても、上記(1)の①・②のそれぞれ i) ii) の条件を満たさない間は出勤しない。
就業上の取扱い:【C】	就業上の取扱い:【B】

② 発熱・風邪症状等がなく、身近な感染者の心当たりがある場合

通知があつてから、帰国者・接触者外来への相談日までの間は出勤しない。
 就業上の取扱い:【B】

相談の結果、PCR 検査を受検することになった場合	相談の結果、PCR 検査は受検しないことになったが、会社指定の抗原検査を受検することになった場合	相談の結果、PCR 検査は受検しないことになり、かつ会社指定の抗原検査も受検しない場合
通知があつてから、帰国者・接触者外来への相談～PCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。	抗原検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。	通知日(0日とする)から14日間は出勤しない。
就業上の取扱い:【B】	就業上の取扱い:【B】	就業上の取扱い:【B】

陽性と判明した場合	陰性と判明した場合
保健所または医療機関が復職を認めるまでの間は出勤しない。	陰性と判明した翌日から復職可能とする。
就業上の取扱い:【C】	就業上の取扱い:復職可

③ 発熱・風邪症状等がなく、身近な感染者の心当たりもない場合

休業の必要なし(14日間は体調の変化に留意する)。

(6) 直近2週間以内に感染者が発生している店舗等に勤務する社員が、特別な顧客宅の訪問に際して、会社指定の抗原検査を受検する場合

受検日及び結果判明日は出勤しない。
 就業上の取扱い:【A】

(7) 新型コロナウイルス感染症以外の傷病を事由とした手術や入院の際の予備的PCR検査(当該手術や入院のために休業していない場合に限る)や保健所の指示によらない自主的 PCR 検査を受検する場合

結果判明日は出勤しない。
 就業上の取扱い:【B】 ※なお、各休(休み)の振替による対応も可とする

なお、上記2-(5)・(6)や、9月15日付全社通達-第11449号内(3)に記載のある
会社指定の自主検査(抗原検査)の実施要項について案件が発生した場合は、
PCR受検者が発生した場合のレポートラインに沿う形で、各所属から各店総務担当までご相談ください。
なお、実施判断は各店及び事業部にて行うものとします。(本社扱い所属の場合 労務・人事企画部にて判断)

3. 休業指示期間中の在宅勤務の実施の可否

休業指示期間については、原則として在宅勤務も含めて就業を禁止とする。
但し、例外として、以下の全ての条件を満たす場合に限り、在宅勤務を認める。

- i) 社員本人の体調が、勤務可能な状態である場合
(新型コロナウイルス感染症の陽性者であった場合や発熱や風邪症状が消滅していない場合には不可とする)
- ii) 通常担っている業務が在宅により遂行可能な場合
- iii) 休業指示期間が長期に亘ることにより、業務に大きな支障をきたす可能性がある場合
- iv) 上記を踏まえて本人が在宅勤務の実施を了承し、かつ所属長が認めた場合

4. 問合せ先

三越伊勢丹 総務人事グループ 労務・人事企画部

- ・ 就業関連・・・渡辺 聡子 ・ 田代
- ・ 自主検査関連・・・長澤 ・ 池尻

(労務・人事企画部共通アドレス im_romujinki@isetanmitsukoshi.co.jp までメールにて)

※HDS勤務の方は自主検査に関する内容はグループ総務部、就業関連はグループ人事部まで
おたずねください。

以 上