

## 労務管理上のコロナウイルス (COVID-19) 対応についてのご案内

この度は、新型コロナウイルスに罹患した場合の企業対応について、下記の通り情報を整理させていただきました。詳細を明記いたしましたので、お役立ちいただけましたら幸いです。

### <労働基準法上の扱い>

労働基準法では、使用者の責めに帰すべき事由により休業させた場合は、平均賃金の60%にあたる休業手当の支給が必要となります。

しかしながら、指定感染症に罹患した場合や天災事変による休業は、使用者の責めに帰すべき事由に該当しないため、休業手当の支払いは不要といえます。

新型コロナウイルスは、令和2年2月1日付で、指定感染症に指定されています。そのため、新型コロナウイルスに罹患した従業員に対し、自宅待機等休業を命じた場合であっても「使用者の責めに帰すべき事由」に該当しないため、休業手当は不要です。

反対に、感染の疑いがある者に対する休業や感染予防のための休業は、罹患した者に当たらず、休業手当の支払いが求められます。

上述の考え方をもとに、弊社にて相談を賜りました事例を踏まえて、罹患者への対応と職場での感染拡大の防止を念頭に実務的な運用をお伝え致します。ご覧いただけますと幸いです。

### <実務的な運用>

#### I、従業員の中で感染者が発生した場合

##### 1、感染した従業員への対応

- (1)回復と感染の拡大を予防するため就労制限を行います。
- (2)強制的に就業禁止となるため、休業手当は不要です。
- (3)健康保険の傷病手当金の支給申請が可能です。
- (4)現在、新型コロナウイルスの完治までは、およそ2週間程度要するとされています。

##### 2、濃厚接触者となる従業員への対応

- (1)感染した従業員の職場での打ち合わせ、会議等の出席、就業環境などを確認し、濃

厚接触した疑いのある従業員や部門等を調査します。

(2) 調査の結果、感染した従業員と接触した疑いのある方もしくは部門については、在宅勤務、一時的な休業等を実施します。

また、併せて体温検査など健康状態の報告の実施を行います。

#### 【健康状態の確認内容】

- ① 体温
- ② 咳や体のだるさの有無
- ③ 頭痛や吐き気の有無

#### 【留意事項】

- ① 一時的な休業を実施した場合、感染自体はしていないため、**休業手当の支給**が求められます。
- ② 直前に、年次有給休暇の消化を希望する方も現れる可能性も考えられます。  
また、企業によっては特別休暇を付与するケースも見受けられます。

### 3、高齢になる家族と同居している従業員、もしくは妊娠中の従業員や配偶者がいる場合の対応

正確な情報が定かではありませんが、高齢者が感染した場合、重篤になりやすいとされています。また、妊娠中の従業員が感染した場合、胎児への影響が懸念されます。そこで、企業によっては、①欠勤を承認することや、希望者に限り②休業や③在宅勤務を選択できるようにしているケースもあります。

この場合も、前述同様、休業させた場合は**休業手当の支払い**が必要となります。

### 4、慢性的な疾患を有する従業員がいる場合の対応

慢性的な疾患（肺疾患や糖尿病、心不全など）を有する従業員については、症状が重篤になりやすいとされています。

そこで、前述のとおり希望者に限って対応を検討する余地があります。

### 5、発熱などで自主的に欠勤している従業員への対応

(1) 新型コロナウイルスかどうかわからない段階で、発熱等により自主的に欠勤している場合は、休業手当の支払いは不要です。そのため、通常の欠勤と同じ処理をおこなうこととなります。

(2) しかしながら、万が一のことを考えて、健康状態の確認を並行することが適切であると考えます。

健康状態によって新型コロナウイルスの感染が疑われる場合は、医療機関への診断を

促します。

また併せて、症状が発生する前の行動や職場での行動をヒアリングして、新型コロナウイルスの陽性反応が出た場合に備えます。

## Ⅱ、企業の信用を保持するための施策

社内的な感染拡大の防止とともに、他社や他人への感染拡大の予防も会社の信用を保持するために必要です。

例えば、以下のような施策が考えられます。

### 【試作事例】

- ①消毒液の設置
- ②うがい手洗い勧奨、咳エチケットなどマナーの啓発
- ③緊急性の低い会議、打ち合わせ、面会、商談を自粛する
- ④時差出勤、在宅勤務の導入
- ⑤入社式、送別会、その他社内イベントの自粛
- ⑥セミナー、研修への参加自粛
- ⑦個人的なイベント等への参加自粛要請

## Ⅲ、業績への影響に対する施策

業種によって業績に影響が及ぶことが見込まれます。

他社様の様子を拝見いたしますと、次のような施策を検討しています。

- ①新卒の入社延期
- ②中途採用者の内定の取り消し
- ③有期雇用の雇用調整
- ④派遣労働者の受け入れ中止

### 【留意点】

- ①入社延期や内定取り消しに際しては、休業手当や損害賠償の請求を受けることが見込まれます。
- ②派遣労働者の受け入れ中止にあたっては、派遣会社と事前に交渉するよう留めおきください。

※上記に関しましては、2020年3月25日付の情報となっておりますことをご了承ください。

以上