



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 新型コロナウイルスに関する労務管理

新型コロナウイルス感染症の影響が日本のみならず、世界中に広がり、東京オリンピックも延期となりました。企業としてどの様に対応するのか、厚労省の情報などをもとに、大事なポイントをまとめました。

(労働者の家族に感染者が出た場合の対応、出勤停止の指示を出した時の給与の支払い方など)

Q1	熱や咳がある従業員について、どう対応したらいいでしょうか。
A1	<p>①感染者 会社は従業員に対し、自宅待機を命ずることができます。 新型コロナウイルスは「指定感染症」として定められたため、都道府県知事が必要に応じて就業制限や入院の勧告をすることができます。都道府県知事が就業制限をした場合、会社は当然に就業を禁止します。賃金については、Q2を参照ください。</p> <p>②感染の疑いのある人 新型コロナウイルスのような症状のある場合と、濃厚接触者の場合の2つに分けて対応します。</p> <p>○新型コロナウイルスのような症状のある場合 新型コロナウイルスのような症状とは、以下の2つです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合（解熱剤を飲み続ける場合を含む） ・ 強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある <p>この段階では、就業禁止とすることまではできません。しかし、出社させることで、他の従業員に感染を広げる恐れがあることから、自宅待機を命ずることは可能で、世界中に感染が拡大している現状からその扱いにすべきです。この場合、使用者の責に帰すべき事由による休業に該当するため、労基法で「休業期間中は平均賃金の100分の60以上の手当てを支払わなければならない」とされています。</p> <p>○濃厚接触者 （感染疑いのある人を自宅待機させる） テレワークをしない自宅待機の場合、労務の提供がありません。この場合、ノーワーク・ノーペイの原則から賃金は発生しません。感染拡大が広がっている状況下で、疑いのある人に自宅待機を命じたとしても、従業員が労務の提供をしないことについて、会社の故意・過失が認められることはほぼありません。しかし、感染しているか確定していない状況で、会社が経営上自主的に判断したため、不可抗力とまでは言えず、少なくとも労基法の休業手当の支払いをする必要があります。</p> <p>（濃厚接触者を自宅待機させる） 濃厚接触者を自宅待機させる場合は、会社にとって不可抗力であるかについて、区分して考えます。</p> <ol style="list-style-type: none"> a.感染した同居家族との濃厚接触 ⇒ 休業手当不要 b.感染した会社の同僚との濃厚接触 ⇒ 休業手当必要 c.その他での濃厚接触 ⇒ 業務での関連性により休業手当必要 <p>いずれにしても、企業が自主判断で休業させる場合は、休業手当が必要になります。医療機関等から自宅待機の要請があった場合には、休業手当の支払いは不要です。</p>
Q2	労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。
A2	<p>新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないため、休業手当を支払う必要はありません（不可抗力による休業）。要件を満たせば、健康保険から傷病手当金が支給されます。具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。</p>



Q3	労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。
A3	新型コロナウイルスかどうか分からないものの、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、 通常の病欠と同様に取り扱う こととなります。一方、例えば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もらう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。
Q4	被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染しており、療養のため労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されますか。また、発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行っていた期間については、労務に服することができなかった期間に該当しますか。
A4	業務災害以外の理由により新型コロナウイルス感染症に感染している場合には、療養のため労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から労務に服することができない期間、直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額を、健康保険の傷病手当金として受給できます。ただし、健康保険の被保険者に限ります。
Q5	傷病手当金と休業手当は違いますか。
A5	違います。状況に応じて適用となる休みの種類が変わります。新型コロナウイルス感染症に罹患が確認され、労務不能であれば傷病手当金の申請ができます。給与や休業補償を支払っていると傷病手当金を使用することができないので注意が必要です。問題となるのは、新型コロナウイルスに罹患しているかどうか分からないけれども高熱が引き、労務の提供ができる場合です。※労務の提供ができない場合は通常の欠勤となります。自宅待機を命じれば、休業手当の支払いが必要になります。
Q6	ロックダウン（都市封鎖）となり、事業の休止となった場合に、賃金の支払いはどうなりますか。
A6	ロックダウン（都市封鎖）は原則として事業主の責めに帰すべき事由には該当しません。そのため、労働者に対する休業手当の支払いの義務は発生しません。休業に対しての支援では、雇用調整助成金がありますが、現状では、 雇用調整助成金は法律上の休業手当の支払いが必要な場合のみ対象 です。（行政の要請による休業は法的に休業手当を支払う必要がないため、雇用調整助成金の対象とはなりません） なお、ロックダウン時の企業に対する補償については、今のところ支援策は発表されていません。まずは、有給休暇を取得してもらうことを第一に検討ください。
Q7	ロックダウン（都市封鎖）に備えて今から準備しておくことはありますか。
A7	ロックダウンにより出勤ができなくなる場合に備えて、まずは社員の緊急連絡先の整備、顧客との連絡方法、会社の電話の転送設定、テレワークのできる業務の洗い出しなどを検討してください。ロックダウンにより事業を休業した場合は、使用者の責めに帰すべき事由ではないため、休業手当の支払いは必要ありませんが、社員の生活を考え金銭的な支援も検討することや、事業継続のために必要な資金の確保も必要です。また、労使の話し合いによって、事業場で有給の特別休暇制度を設けることもできます。



新型コロナウイルスの感染が世界で急拡大し、日本でも都市部の感染者が急増しています。いよいよ身近に迫った感がありますね。様々な自粛を求められ、不安を感じている方がほとんどではないかと思えます。また、経済活動へのあおりを受けている業種は多岐にわたっており、政府からのダイレクトな経済対策が待たれるところです。既に、緩和策として金融支援措置や雇用調整助成金の特例措置等も発動されていますので、各省庁のHPをご参照のうえ活用されてはいかがでしょうか。今、差し迫った課題は、ウイルスの伝播を食い止めることに尽きますので、一人一人にできることとして、うがい・手洗い、換気の励行、咳エチケットの徹底に引き続き努めていきたいと思えます。罹患された方々の回復を心から願うばかりです。（折井）

