

新型コロナウイルス関連対応でよくある疑問

20210803

社労士家村事務所

新型コロナウイルスに関する対応でよくある疑問について整理してみました。

I 休業手当の問題

感染した労働者を休ませる場合

◎会社は、使用者の責めに帰すべき事由で従業員を休ませる場合、給与の6割以上を支払う必要があります。

◎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、一般的には「会社都合による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

なお、協会けんぽ等に加入している場合、要件を満たせば他の私傷病と同様に傷病手当金が生計費として支給されます。

感染が疑われる労働者を休業させる場合

◎「受診・相談センター」での相談の結果を踏まえ、職務の継続が可能である方を使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当として給与の6割以上を支払う必要があります。

発熱などがある労働者を会社が一律に休業させた場合

◎発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる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。

発熱などがある労働者が自主的に休業した場合

◎通常の病欠と同様に取り扱い、年次有給休暇や病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

濃厚接触者として保健所から自宅待機を要請された場合

◎最終濃厚接触日から14日間（潜伏期間）は、自宅待機とされています。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払い義務はありませんが、不可抗力による休業と言えるためには、

①その原因が事業の外部より発生した事故であること

②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること
という①②の要素をいずれも満たす必要があります。

最大の注意を尽くしたと言えるか否かは、例えば、

・在宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分に検討しているか

・労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか

といった事情から判断されます。

◎従って、会社は、担当する業務によってはテレワークを進めたり、年次有給休暇の活用を検討したりすることが求められます。

II ワクチン接種の問題

ワクチン接種を受ける時間の扱い

◎労働者の中抜け（ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認め、その分終業時刻の繰り下げを行うこと）や出勤みなし（ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認めた上で、その時間は通常どおり労働したものとして取り扱うこと）を認めることなどは、ワクチン接種を受けやすい環境の整備にかなうものです。そのような扱いは一般的に合理的であると考えられることから、就業規則の変更が必要な場合であっても、変更後の就業規則を周知することで効力が発生するものと考えられます。

ワクチン接種後の副反応への対応

◎接種後に副反応が発生した場合の療養などに活用できる休暇制度を新設することや、病気休暇制度や失効年休積立制度（失効した年次有給休暇を積み立てて、病気で療養する場合等に使えるようにする制度）等を活用するとよいでしょう。

ワクチン接種に関する個人情報の扱い

◎新型コロナワクチンの接種に関する情報の中には、個人情報が含まれることから、個人情報の目的外使用の禁止等情報の適切な管理が必要です。会社がワクチン接種の有無で不利益な取り扱いや差別をしないという方針を周知しておくことも大事です。また、ワクチンの接種歴は、要配慮個人情報にあたるので、会社が本人の同意なく他の従業員に伝えることは、原則禁止とされています。

III PCR 検査費用の問題

◎労基法や安全衛生法を基に考えると、会社の指示で社員に PCR 検査を受けさせる場合、費用は会社負担とすべきと考えます。

IV 職場復帰の問題

感染者の職場復帰の時期

◎宿泊療養又は自宅療養の解除の基準を満たした時点で、同時に就業制限の解除の基準を満たすこととして差し支えありません。（解除時のPCR検査は必須ではありません）。

濃厚接触者の職場復帰の時期

◎濃厚接触者については患者の（PCR検査陽性者）の感染可能期間の最終暴露日から14日間の健康観察が指示されますので、15日目から職場復帰が可能です。

陰性証明について

◎勤務等を再開するに当たって、職場等に、陰性証明を提出する必要はありません。

PCR 検査を実施した医療機関や保健所において、各種証明をするかどうかは、医療機関や保健所によって取扱いが異なります。厚生労働省は、医療機関や保健所への各種証明の請求については控えるよう要

請しています。

職場復帰する従業員や周囲の人へのフォロー

◎回復後の後遺症など、心身への負担には個人差があります。職場復帰後も必要があれば時短勤務やテレワークを活用し、本人や職場の同僚のメンタルヘルスにも配慮することが望ましいでしょう。

◎一方、職場が過剰反応して、医学的に根拠のない追加の自宅待機を命じたりすることが無いよう留意が必要です。周囲の人が感染者に対して怒りや恐怖を感じているケースも考えられますので、復職前に会社が周囲の怒りや恐怖をフォローし、復職者の孤立やいじめにつながらないような配慮が必要です。

V 感染者が発生した場合の保健所との連携

◎新型コロナウイルス感染症患者が発生した事業場において、感染拡大を早期に防止するためには、濃厚接触者等の特定及び濃厚接触者等への幅広い行政検査等を効率的に行う必要があります。このため、会社は全ての従業員について、電話番号等を含めた連絡先を、あらかじめ名簿等の形で把握し、感染症法第15条の規定に基づき保健所から求められた場合には情報提供に応じる必要があります。

また、保健所より検査対象者として受検指示があった場合には検査を受ける必要があることを労働者に周知するとともに、受検に関する勤務時間の調整等の配慮が必要となります。

職場における積極的な検査等の実施手順（第2版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000798697.pdf>