

新型コロナウイルスと労務管理

2020/2/26

 アルファ社会保険労務士法人
Labor and Social Security Attorney

政府の基本方針のポイント

2/25日、政府は新型コロナウイルスの基本方針を決定しました。そのポイントは次の通りです。政府の見解では、この1～2週間くらいが正念場ということで、ここで何とかして感染拡大を食い止めたいところです。

- 早期に終息させるため感染者の集団（クラスター）が次の集団を生むことを防ぐ
- インフルエンザよりは重症化しやすく、高齢者や持病がある人はリスクが高い
- 患者数が増え続けている地域では外出の自粛を広く求める
- 患者が大幅に増えた地域では、一般の医療機関でも感染が疑われる人を受け入れる
- 症状が軽ければ自宅療養を原則とする
- 透析施設や産婦人科等診察を受け入れない医療機関もある
- 高齢者らの継続的医療では、医療機関に行かず、電話の診療だけで処方箋を発行する態勢も構築する

会社の労務管理はどうすれば・・・？

岐阜県でも発症者が出ている今、私たちが対岸の火事ではなく、いつ身近で発生してもおかしくないという認識を持っておくべきだと思います。

そこで、厚生労働省が発表しているQ&Aを踏まえて（2/25日時点）企業における労務管理のポイントをまとめてみました。

1 社員に発熱などの風の症状が認められるとき

発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけてください。休んでいただくことはご本人のためにもなりますし、感染拡大の防止にもつながる大切な行動です。そのためは、企業、社会全体における理解が必要ですので、あらかじめ会社としての初期対策をまとめ、社員へ周知しておくことが肝要です。

2 社員に発熱などの風の症状が認められるとき

風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合、強いだるさや息苦しさがある場合には、病院でいきなり受診せず、まずは最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター※」に問い合わせてください。

※地域により異なりますが、基本的には保健所に設置されています。

基本的には、「保健所」がその窓口です。受診の前にまずは保健所へ相談ください。

また、厚生労働省の電話相談窓口からも案内が受けられます。

厚生労働省の電話相談窓口（受付時間：9：00～21：00 休日も実施）

電話：0120-565653

3 労働者を休ませる場合の対応

① 休業させる場合の留意点

新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合ってください、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくことが求められます。

なお、労基法では休業手当（平均賃金の6割）の支給が義務付けられていますが、不可抗力による場合は休業手当の支払い義務はありません。今回のようなケースにおいては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案して対応することになります。

たとえば・・・

例えば、自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、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となることがあります。

② 社員が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合の休業手当について

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、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」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。

もちろん、通常であれば、会社命令でなくとも本人が自己の意思で休まれると思いますので、実際に感染が確認された方に対して休業手当を支払うことはないと考えられます。

なお、社会保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、傷病手当金が支給されます。

2月1日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができますこととなります。

会社においても、感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた、又は就業制限がかけられた労働者については、会社に就業させないようにしてください。

③ 感染が疑われる方を休業手当させる場合は？

「帰国者・接触者相談センター」の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、会社側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、休業手当を支払う必要があります。

自社の就業規則「就業制限」等をよく確認されることをお勧めします。

発熱などがある方の自主休業

新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただいて構いません。もし年次有給休暇が余っているようであれば、年次有給消化を勧められても良いかと思います。

※年休を一方的に取得させることはできませんので、あくまで本人の意思に基づいて取得させてください。

一方で、例えば熱が37.5度以上あることなど一定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、会社側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。

④ 事業の休止に伴う休業

今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っって労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。

休業手当の支払いについては、上記でも説明しましたが、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。

具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。

4 雇用調整助成金

コロナウイルスの影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合、労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。（リーマンショックの際に活用された企業も多いかと思います。）

【対象となる事業主】

日本・中国間の人々の往来の急減により影響を受ける事業主であって、中国(人)関係の売上高や客数、件数が全売上高等の一定割合(10%)以上である事業主が対象です。

まずはご相談を！

- ・社員が濃厚接触者になったようだけど・・・
- ・家族がもし感染したら・・・
- ・学校で子供の友達が感染したら・・・
- ・近所でお取り寄りが感染したら・・・

などなど、具体的なケースが万一発生した場合、個別に諸事情を勘案しながら対策を打つことが必要となってきます。

その際は、すぐに当法人へご相談ください。

アルファ社会保険労務士法人

瑞浪本店 0572-66-1164

恵那事務所 0573-22-9555