

新型コロナに関する労務管理

～従業員の感染にかかわる企業対応～

新型コロナウイルスは再び感染拡大の傾向を見せており、いまだに収束が見えない状況です。

企業は従業員に対して安全配慮義務があるため、新型コロナウイルスについても対策を講じなければなりませんし、従業員が感染した場合には適切に対応しなければなりません。

この記事は、新型コロナウイルスの感染が疑われる従業員や感染した従業員、また、その他の新型コロナウイルスにかかわる企業対応、労務管理についてまとめています。

Contents

1. 感染が疑われる、感染した従業員の対応 . . . P2
2. 濃厚接触者の確認やその対応 . . . P4
3. 従業員の休業させる場合の賃金の考え方 . . . P6
4. 感染した従業員の職場復帰の考え方 . . . P8
5. 感染拡大を防止するための職場の消毒 . . . P10
6. 取引先などへの対外的な対応 . . . P11
7. まとめ . . . P12

1.感染が疑われる、感染した従業員の対応

新型コロナウイルスは感染者本人だけの問題ではありませんので、いかに感染が疑われる段階で対応できるかが重要になってきます。

まずは、感染が疑われる従業員についてどのように対応すればよいのかについて説明します。

発熱などの風邪の症状がある場合

感染の疑いがあるかどうかは定かでないとしても、発熱などの風邪の症状が見られる従業員がいるときは、可能な限り早めに会社を休ませる必要があります。

結果として単なる風邪であっても休むことは本人のためですし、新型コロナウイルスに感染している場合にはいち早く休ませることで感染拡大の防止に繋がります。

もし、風邪くらいで休めないような職場環境であるのならば、従業員の安全のためにもその環境は改善すべきです。

感染が疑われる症状がある場合

厚生労働省によると、次の条件に当てはまる場合、すぐに最寄りの保健所などに設置されている「帰国者・接触者相談センター」（地域によって名称が異なる場合があります）やかかりつけ医、地域の相談窓口などに電話相談することとしています。

- ・息苦しさ（呼吸困難）、強いだるさ（倦怠感）、高熱等の強い症状のいずれかがある場合

- ・重症化しやすい方（※）で、発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合

※高齢者をはじめ、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患（慢性閉塞性肺疾患など））がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている方

- ・上記以外の方で発熱や咳など比較的軽い風邪の症状が続く場合（症状が4日以上続く場合は必ずご相談すること。強い症状と思う場合にはすぐに相談すること。

従業員が「帰国者・接触者相談センター」やかかりつけ医などに電話相談した結果、新型コロナウイルスの感染が疑われると判断された場合には、「帰国者・接触者外来」を設置している医療機関などを案内されますので、そこでの受診結果が出るまでは休ませることになります。

感染していることが判明した場合

医療機関での検査結果が陽性であれば、症状に応じて、入院または宿泊療養・自宅療養となり、都道府県知事の就業制限措置によって一定期間（少なくとも10日間）は休ませることになります。

なお、検査結果が陰性である場合でも、医師や保健所からの指示により、一定期間は自宅待機としなければならないこともあります。

従業員の家族に感染者が出た場合

従業員の家族に感染者が出た場合には、一般的にその従業員は濃厚接触者となることから、保健所から自宅待機などの要請を受けることになります。

仮に保健所からの指示がないとしても、従業員の家族に感染者が出たことを知った段階で、直ちに、当面の間は自宅待機とすべきです。

2.濃厚接触者の確認やその対応

新型コロナウイルスにおいて、濃厚接触者とは、陽性者と長時間の接触があったことにより、感染の疑いがある者のことを言いますが、この濃厚接触者は保健所が陽性者の行動履歴などから特定し、その者に対してPCR検査や自宅待機など必要な指示をします。

社内で陽性者が出ていなくても、従業員の家族や友人に陽性者が出た場合にはその従業員は濃厚接触者になり得ますが、社内に陽性者が出た場合には、保健所の指示を待たず、濃厚接触者を直ちに確認し、必要な対応をすることが求められます。

国立感染症研究所が作成している「新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領」（2020年5月29日版）によると、濃厚接触者の定義と、新型コロナウイルス感染症確定患者からの感染可能期間、また、濃厚接触者の対応について次のようにまとめられています。※以下の整理については今後見直される可能性があります。

濃厚接触者の定義

濃厚接触者とは、新型コロナウイルス感染症確定患者（無症状者を含む。以下同じ）の感染可能期間に接触した者のうち、次の範囲に該当する者とされています。

- ・新型コロナウイルス感染症確定患者と同居あるいは長時間の接触（車内、航空機内等を含む）があった者
- ・適切な感染防護無しに新型コロナウイルス感染症確定患者を診察、看護若しくは介護していた者
- ・新型コロナウイルス感染症確定患者の気道分泌液もしくは体液等の汚染物質に直接触れた可能性が高い者
- ・手で触れることの出来る距離（目安として1メートル）で、必要な感染予防策なしで、新型コロナウイルス感染症確定患者と15分以上の接触があった者（周辺の環境や接触の状況等、個々の状況から患者の感染性を総合的に判断する。）

感染可能期間

新型コロナウイルス感染症確定患者からの感染可能期間は、次のように定義されています。

- ・有症状患者については、発熱および咳・呼吸困難などの急性の呼吸器症状を含めた新型コロナウイルス感染症を疑う症状を呈した2日前から入院あるいは自宅や施設等での待機開始までの間
- ・無症状患者については、陽性確定に係る検体採取日の2日前から入院あるいは自宅や施設等での待機開始までの間

濃厚接触者の対応

濃厚接触者に対しては、上記の感染可能期間の最終日から14日間は健康状態に注意を払い、フォローアップとして、発熱や呼吸器症状、倦怠感等を含む新型コロナウイルス感染症の可能性のある症状が現れた場合には、医療機関受診前に保健所へ連絡するようにすることとされています。

濃厚接触者について、保健所の方から具体的な指示があれば、それに従うこととなりますが、それを待たずに対応を進めておかなければなりません。

具体的には、感染した従業員に発熱などの症状が現れた日の2日前から、1メートル程度の距離で、15分以上接触した可能性がある者を濃厚接触者として特定し、症状の有無にかかわらず、最終接触日から14日間は自宅待機を命じることが求められます。

3.従業員の休業させる場合の賃金の考え方

新型コロナウイルスの問題に限りませんが、会社側に責任のない理由によって従業員が働けないのであれば、いわゆる「ノーワーク・ノーペイの原則」によってその間の賃金は支払う必要がありません。

一方で、労働基準法第26条では、「使用者の責に帰すべき事由による休業」である場合には、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならないこととされています。

新型コロナウイルスに関連して従業員を休業させる場合に、賃金あるいは休業手当を支払う必要があるのかどうかについては、実際に働ける状態であるのか、また、「使用者の責に帰すべき事由による休業」であるのかがポイントになります。

感染が疑われる従業員を休業させる場合

そもそも、新型コロナウイルスの感染が疑われるのは、上記で説明したように高熱が続くような場合などであり、通常勤務が難しい状態であることがほとんどです。一般的には従業員の希望に応じて、病気休暇や有給休暇で処理することになります。

一方で、感染が疑われる従業員については、「帰国者・接触者相談センター」などに相談させなければなりません。その結果、症状が落ち着けば通常勤務に支障はないと判断されることもあります。熱も下がり通常勤務も可能になっている従業員を、会社側の判断で休業させる場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たり、休業手当を支払う必要があります。テレワーク環境があるのであれば、自宅で仕事をさせて通常賃金を支払う方法もあります。

感染した従業員を休業させる場合

新型コロナウイルスに感染していることが判明した従業員については、都道府県知事が行う就業制限措置（従業員本人に通知されます。）により休業することになります。この場合、「使用者の責に帰すべき事由による休業」ではありませんので、休業手当を支払う必要はありません。

なお、その従業員が健康保険の被保険者であり、そのほか一定の要件を満たせば、休業している間、傷病手当金として1日あたり、平均賃金（正確には「標準報酬日額」）の2/3の額を受給できます。

濃厚接触者とされた従業員を休業させる場合

保健所から濃厚接触者とされた従業員については、上記で説明したとおり14日間程度の自宅待機などを要請されることがあります。

この要請に基づいて従業員を休業させる場合に、休業手当を支払う必要があるのかどうかについては、2009年の新型インフルエンザ感染拡大時の厚生労働省のQ&Aによると、次のような整理になります。

- ・濃厚接触者について保健所等の指導により休業させる場合、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当しないと考えられるため、休業手当を支払う必要はない。

- ・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最善の努力をしていなければ、「使用者の責に帰すべき事由による休業」として休業手当の支払が必要となることがある。

上記のとおり、原則として休業手当の支払いは不要ではあるものの、その従業員が通常どおり働ける状態なのであれば、テレワークなどによって引き続き働けるように配慮しなければならないということです。

年次有給休暇と病気休暇の取り扱い

新型コロナウイルスの感染が疑われる従業員に、年次有給休暇や病気休暇を取得させてその間の賃金を措置する方法もあります。

ただし、年次有給休暇とは、原則として従業員が希望するときに取得させなければならないものであり、会社側から一方的に取得させることはできませんので注意が必要です。会社に病気休暇の制度があるのであれば、それを活用する方法もあります。

4.感染した従業員の職場復帰の考え方

新型コロナウイルスに感染した従業員を職場に復帰させるタイミングについては、完全に症状が治まった時点で体調などを考慮して決定することになりますが、厚生労働省の「新型コロナウイルス感染症患者の退院及び就業制限の取扱い」も知っておく必要があります。

厚生労働省が各都道府県などに発出している「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律における新型コロナウイルス感染症患者の退院及び就業制限の取扱いについて（一部改正）」（健感発0612第1号・令和2年6月12日）によると、新型コロナウイルス感染症患者の退院および就業制限については、次のように取り扱うこととしています。

※以下の整理については今後見直される可能性があります。

新型コロナウイルス感染症患者の退院基準

新型コロナウイルス感染症患者の退院基準は、有症患者であるのか無症状患者であるのかにより次のとおりとされています。

・有症状患者の退院基準

発症日から10日間経過し、かつ、症状軽快後72時間経過した場合に退院可能とする。ただし、発症日から10日間経過以前に症状が軽快した場合、症状の軽快から24時間経過後、24時間以上の間隔をあけて2回のPCR検査で陰性を確認できた場合も退院可能とする。

・無症状患者の退院基準

発症日から10日間経過した場合に退院可能とする。ただし、発症日から6日間経過後、24時間以上の間隔をあけて2回のPCR検査で陰性を確認できた場合も退院可能とする。

なお、無症状や軽症の場合には入院ではなく、保健所の案内により宿泊療養や自宅療養となる場合がありますが、この場合でも上記の基準が適用されることになっています。

つまり、宿泊療養や自宅療養の場合であっても、発症から少なくとも10日間は経過していないと、職場に復帰させることはできないということです。

また、この「10日間」については、2020年6月中旬までは「14日間」とされていたことも踏まえ、従業員の状態を確認しながら、職場復帰のタイミングを決定することが必要です。

陰性証明書の提出を求めることについて

感染した従業員を職場に復帰させる際に、職場の安全を担保するためにその従業員に新型コロナウイルスの陰性証明書などの提出を求める会社があります。

この点について、厚生労働省が各都道府県などに発出している「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第 18 条に規定する就業制限の解除に関する取扱いについて」（事務連絡・令和2年5月1日）によると、「就業制限の解除については、医療保健関係者による健康状態の確認を経て行われるものであるため、解除された後に職場等で勤務を開始するに当たり、職場等に証明を提出する必要はない」としています。

そもそも医療機関の対応としても、陰性証明書は海外渡航時以外には発行していないことが多いですし、復帰する従業員に陰性証明書の提出を強要しないように注意が必要です。

5.感染拡大を防止するための職場の消毒

新型コロナウイルスの感染拡大を防止するためには、日頃から職場を消毒することが重要ですし、従業員に感染者が出た場合には保健所から職場の消毒を求められることもあります。

職場の消毒について、一般社団法人日本渡航医学会と公益社団法人日本産業衛生学会が作成している「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド 第2版」（2020年6月3日版）によると、次のようにまとめられています。

※以下の整理については今後見直される可能性があります。

事業所の消毒に関する基本的な考え方

- ・消毒前には中性洗剤等を用いて表面の汚れを落としておくこと。
- ・アルコール消毒液（70%～80%）もしくは次亜塩素酸ナトリウム（0.05%）を用いること。
- ・トイレの消毒については次亜塩素酸ナトリウム（0.1%）を用いること。
- ・消毒は拭き取り（清拭）を基本とし、消毒剤の空間への噴霧は行わないこと。
- ・適切な個人保護具（マスク、手袋、ガウン等）を用いること。

平素からの消毒

- ・不特定多数が触れるドアノブ、手すり、エレベーターのボタンなどを定期的に消毒すること。
- ・不特定多数が利用するトイレ（床を含む）を定期的に消毒すること。
- ・消毒は最低でも1日1回行うこと（複数回の実施が望ましい）。
- ・机や椅子、パソコン、電話機などは、使用後に各自で消毒することが望ましい。

感染者（感染を否定できない場合を含む）が発生した時の消毒

- ・保健所からの指示に従って事業者の責任で職場の消毒を実施すること。
- ・保健所からの指示が無い場合には、消毒の対象は感染者の最後の使用から3日間以内の場所とし、消毒作業前には十分な換気を行うこと。
- ・消毒範囲の目安は、感染者（感染を否定できない場合を含む）の執務エリア（机・椅子など、少なくとも半径2m程度の範囲）とし、トイレ、喫煙室、休憩室や食堂などの使用があった場合はそのエリアの消毒も行う。

6.取引先などへの対外的な対応

従業員に新型コロナウイルスの感染者が出れば、外部に濃厚接触者がいることも考えられますので、その従業員の行動履歴なども調査のうえ、取引先など感染が疑われるところに連絡しなければなりません。

その他、ビルの所有者・管理会社にも連絡が必要ですし、必要に応じて、対外的な公表も検討することになります。

濃厚接触者がいると思われる取引先などへの連絡

感染した従業員の行動履歴を調査した結果、取引先などに濃厚接触者がいると判断される場合には、直ちにその取引先などに現在の状況と今後の対応の必要性について連絡しなければなりません。

ビルの所有者・管理会社への連絡

ビルの所有者・管理会社は、施設内で感染者が出ると、今後の利用を制限することや消毒作業の実施を検討しなければなりません。このため、上記の取引先などと同様に直ちに連絡しなければなりません。

外部への公表

従業員が感染したことについては、多くの企業が該当従業員を特定できないようにしてホームページなどで公表しています。

この外部への公表は法的な義務ではありませんが、感染した従業員と接触した取引先や地域住民なども濃厚接触者になり得ることから、企業の社会的責任として公表しているものです。

しかしながら、対外的に詳細情報を公表したばかりに感染した従業員が特定され、その従業員が不利益を被ることも懸念されます。

外部への公表については、どの情報まで公表するのが適切であるのかについて、弁護士などの専門家にも相談のうえ慎重に行うべきと言えます。

7.まとめ

新型コロナウイルスの感染が疑われる従業員が出た場合には、直ちに出勤を停止させなければなりませんし、休業させる間の賃金をどうするのかについてはあらかじめ労使間で話し合っておくことも必要です。

また、そもそも企業には、従業員が安全に働くことができるように配慮する義務（労働契約法第5条の安全配慮義務）がありますので、少しでも感染するリスクを避ける取り組み（時差通勤やテレワークの導入など）も求められます。

提供

上岡ひとみ経営労務研究所

〒891-0403 鹿児島県指宿市十二町43-7

（国道226号線・生協指宿店前）

TEL : 0993-24-3128 / FAX : 0993-26-3770

<https://e-sr.net/>