

従業員が新型コロナウイルスに罹患したときの対応

1. 感染が疑われる従業員が出た場合

(1) 従業員に発熱があった場合

従業員の症状に①息苦しさ（呼吸困難）、②強いだるさ（倦怠感）、③高熱等の強い症状のいずれかがある場合は、すぐにかかりつけ医に電話させてください。かかりつけ医がない場合は「受診・相談センター」（地域により名称が異なる）に相談するよう指導してください。感染の疑いがあり、受診が必要と判断された場合は、かかりつけ医等から、最寄りのPCR検査センター等を紹介してもらい、受診させてください。

(2) 検査の結果

検査の結果、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、都道府県知事が当該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ることとなっているので、労働者が感染症法に基づき都道府県知事より就業制限や入院等の勧告を受けた場合は、その勧告に従うことになります。

(3) 事業場の清掃・消毒

従業員に新型コロナウイルスの感染が確認された場合、保健所からの指導に基づき、事業主が職場を清掃・消毒することになります。具体的には、地域にある消毒業者に依頼することになりますが、この場合の費用は全額事業主の負担となります。

(4) 退院後

新型コロナウイルスに感染した従業員が入院先等から退院した場合、保健所からアドバイスを受けたうえで、退院後2週間程度は外出自粛を行い、飛沫感染を予防するためにマスク着用を義務付け、体調を確認しながら復帰させるようにします。退院後に再度陽性となるケースもあるので、退院後少なくとも4週間は一般的な衛生対策に加え健康観察が求められています。

2. 休業中の賃金等の扱い

(1) 新型コロナウイルスに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。健康保険に加入されている場合は、要件を満たせば、保険者から傷病手当金が支給されます。

(2) 発熱等の症状がある従業員が欠勤した場合等

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時点で、従業員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になり、一般的には欠勤扱いや労働者の申請に基づき年次有給休暇の取得扱いとなります。一方、発熱等の症状があることを理由に使用者の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。

3. 新型コロナウイルスと労災

労働者が、新型コロナウイルスに感染し、業務に起因して感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となります。具体的には、感染経路が判明し、感染が業務によるものである場合については、労災保険給付の対象となり、感染経路が判明しない場合であっても、労働基準監督署において、感染リスクが高いと考えられる業務に従事していた場合は、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、個別に業務との関連性（業務起因性）を判断します。