万一の備え、事業継続計画策定のススメ（第8回）

社長が知っておくべきコロナ対策のまとめ

2020.07.15

新型コロナウイルスの感染拡大が止まらない。国内の感染者が増え、社会全体が感染防止と感染者対応に追われる。影響の長期化は、ほぼ避けられない。企業にも、コロナ対策が求められる。経営者が知っておくべき対策について、厚生労働省は、「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」で紹介している。

感染が疑われる従業員が出たら



喫緊に対応が求められるのは、発熱を発症し、感染が疑われる従業員が出たケースだ。厚生労働省は、次のような症状がある場合、保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」への相談を求めている（各都道県にあるセンターの連絡先はリンク先参照）。

・風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く（解熱剤を飲み続けなければならないときを含む）
・強い倦怠（けんたい）感や息苦しさがある
※高齢者、または糖尿病・心不全などの基礎疾患がある、透析を受けている、免疫抑制剤や抗がん剤を用いている人は、上に示した症状が2日程度続くと対象になる

厚生労働省のガイドラインに従い、上記に該当する従業員には帰国者・接触者相談センターに相談を受けてもらうようにする。相談の結果、職務の継続が難しく自宅で安静が必要だと判断された場合は、その従業員を休業させるよう検討すべきだ。

コロナ休業中の賃金はどうする

その場合、賃金の支払いはどうすればいいのか。労働基準法においては、「使用者の責に帰すべき事由による休業」には、手当として平均賃金の100分の60までを支払うことが義務付けられる。しかし、自宅で安静が必要だと相談センターで判断された場合は、これに当たらない。通常の病欠と同様に取り扱い、病気休暇制度を活用することになるだろう。

発熱などがあるものの、新型コロナウイルスかどうか分からない状況で、スタッフが自主的に休むときも同じだ。ただし、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、休業手当を支払う必要がある。

スタッフが相談センターで検査の必要ありと判断され、PCR検査の結果、陽性と診断された場合はどうなるだろう。この場合、もちろんスタッフは休業することになる。このケースでは、都道府県知事が行う就業制限によりスタッフが休業し、感染症指定医療機関に入院する。このケースも賃金については「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、一般的には休業手当は発生しない。被用者保険に入っていれば、各保険者から支給される傷病手当金での対応になる。

従業員の感染を防止するために、厚労省はテレワークや時差出勤といった柔軟な働き方の導入を奨励する。そのための相談窓口として「テレワーク相談センター」も設けている。

有給休暇で支払った賃金に関する助成制度がある… 続きを読む