

新型コロナウイルス感染症による休業等の措置について（2020年10月15日現在）

社会保険労務士

新型コロナウイルス感染症の問題が深刻化しており、企業経営にも大きな影響が出ています。業種や職種によって対応も変わってきますが、ご参考までに、以下に休業等の形態による対応についてまとめてみました。

1. 従業員が、**新型コロナウイルス感染症に感染**した場合

労務不能による「欠勤」（又は「年次有給休暇」の取得）として取り扱うことが最も合理的です。この場合、おそらく14日程度入院又は自宅静養ということになりますが、いずれにしても健康保険の被保険者であれば、『傷病手当金』の支給対象となります。

『傷病手当金』は、業務外の事由による病気やケガの療養のため仕事を休んだ日から連続して3日間待期の後、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。

従って、最初の3日間の待期間間については、各人の「年次有給休暇」を利用するか？又は会社が「特別の有給休暇」を付与するか？「欠勤」扱いとするか？等については会社又は個人の判断によります。

もちろん、すべての期間に対して本人の意思により「年次有給休暇」を利用することや、会社の判断により「特別の有給休暇」を付与することは問題ありません。

なお、会社が本人の年次有給休暇を強制的に取得させることはできません。

2. 従業員が、**発熱などの自覚症状があり、新型コロナウイルス感染症の感染を疑って自宅療養**する場合

各保健所に設置されている「帰国者・接触者相談センター」に本人が問合せしてください。

● 検査の結果「非感染」が確認された場合

結果として、休んだ数日間は、「欠勤」又は「年次有給休暇」として取り扱うのが最も合理的です。通常の風邪等によって休んだ場合と同じ扱いです。労務不能期間が4日以上になった場合は傷病手当金の支給対象となります。ただし、会社の判断により「特別の有給休暇」を付与することは問題ありません。

自宅療養に関して、会社側からの強制的な命令による場合は、事業主の都合による休業扱いとなり「休業手当」（平均賃金の60%以上）の支払いが必要となりますので、ご注意ください。この場合行政や雇用保険、健康保険等による助成や補助はありませんので、自宅療養に関して本人とよく話し合い、どういう取り扱いにするかを決めてください。

● 検査の結果「感染」が確認された場合

1.の対処を行うこととなります。

● 「帰国者・接触者相談センター」に相談したものの、すぐに検査が行われなかった場合

結果として、医療機関を受診できず、その翌日以降、医療機関を受診せずに病状の改善が見られた場合は、1.の場合と同様に取り扱うことができます。

この場合医師の意見書を添付できないこととなりますが、支給申請書にその旨を記載するとともに、事業主からの当該期間、被保険者が療養のため労務に服さなかった旨を証明する書類を添付すること等により、保険者において労務不能と認められる場合、傷病手当金を支給する扱いとなります。

3. 事業所内で新型コロナウイルス感染症感染者が発生したこと等により、事業所全体が休業する場合

この場合は、新型コロナウイルス感染症感染者以外の休業対象者は、労務不能と認められませんので、傷病手当金の支給対象とはなりません。

事業主の判断に基づき、一律に労働者に休んでいただく措置をとることとなりますので、使用者の責に帰すべき事由による休業という扱いになり、休業手当（平均賃金の60%以上）を支払わなければなりません。

ただし、会社の判断により「特別の有給休暇」を付与することは問題ありません。

今のところ、このケースによる休業手当の支払いに対して行政や雇用保険、健康保険等による助成や補助はありません。

従って自社の従業員を絶対に新型コロナウイルス感染症に感染させないという強い姿勢と措置を行う必要があります。

4. 家族や同居の親族に新型コロナウイルス感染症感染者が発生したこと等により、従業員を休ませる場合

事業主の判断に基づき、該当の労働者に休んでいただく措置をとることとなりますので、使用者の責に帰すべき事由による休業という扱いになり、休業手当（平均賃金の60%以上）を支払わなければなりません。

ただし、会社の判断により「特別の有給休暇」を付与することは問題ありません。

今のところ、このケースによる休業手当の支払いに対して行政や雇用保険、健康保険等による助成や補助はありません。

5. 学校等の休校、休業により、従業員が子供の世話等で出社できない場合

特別の有給休暇を付与してください。（年次有給休暇とは別の有給休暇 例：コロナ休校有給休暇）

この場合、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金を受給できます。助成内容は、令和2年4月1日から12月31日において、特別の有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額の100%を助成、ただし、1日1人当たり15,000円が助成の上限となっています。

土曜日や日曜日、祝日、春休み、夏休み、冬休みなどともとその施設が休みとなっている日については、対象外となります。

【例】小学校の休日（土曜日や日曜日、祝日、春休み、夏休み、冬休み） ➡対象外

【例】土曜日や日曜日、祝日であっても放課後児童クラブ等本来施設が利用可能な日 ➡対象

6. 従業員が新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある小学校等に通う子どもの世話等で出社できない場合

特別の有給休暇を付与してください。（年次有給休暇とは別の有給休暇 例：コロナ休校有給休暇）

この場合、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金を受給できます。助成内容は、令和2年4月1日から12月31日において、特別の有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額の100%を助成、ただし、1日1人当たり15,000円が助成の上限となっています。

土曜日や日曜日、祝日、春休み、夏休み、冬休みなどともその施設が休みとなっている日についても対象となります。

【参考】

学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター 土日・祝日含む

0120-60-3999（受付時間：9:00～21:00）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

7. 経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が一時的に休業等を行う場合

事業主の判断に基づき、一律に労働者に休んでいただく措置をとることとなりますので、使用者の責に帰すべき事由による休業という扱いになり、休業手当（平均賃金の60%以上）を支払わなければなりません。

この場合、一定の要件を満たすと雇用調整助成金の受給対象となります。

詳細は、添付の「雇用調整助成金概要リーフレット」「雇用調整助成金ガイドブック」その他の資料をご確認ください。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえて特例措置が追加されていますので良くご確認ください。

8. 新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの新規導入する場合

テレワークの導入方法等については、下記のサイトを参照ください。

「テレワーク総合ポータルサイト」 <https://telework.mhlw.go.jp/>

「一般社団法人日本テレワーク協会」 <https://japan-telework.or.jp/>

テレワーク関係の助成金等については、下記のサイトを参照ください。

厚生労働省のテレワーク助成金は、二次募集も含め、9月18日で受付を終了しています。

東京しごと財団 テレワーク定着促進助成金

<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/joseikin/2-teichaku.html>

東京しごと財団 はじめてテレワーク（テレワーク導入促進整備補助金）

<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/joseikin/telework.html>