

新型コロナウイルスに関するQ&A

—会社が問われる労務対応について—

「新型コロナウイルス」は日本のみならず、世界的流行の様相をみせています。労働者に感染者が出た場合の対応や、出勤停止の指示を出した時の勤怠、給与の支払い方など、会社が問われる労務対応について、Q&A方式で皆さんと一緒に見ていきたいと思います。

※本資料は2020年3月15日時点の各種公表資料を基に作成しています

| カテゴリー | 質問 | 回答 |
|-----------|--|---|
| 感染防止の法的責任 | 労働者が職場で新型コロナウイルスに感染した場合、会社の責任を問われることがあるのか？ | <p>使用者は労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされています。(労働契約法第5条安全配慮義務)</p> <p>今回の新型コロナウイルスに対しても、使用者として事業場内の感染防止策を講じる必要があります。</p> <p>会社の「故意」または「過失」行為の結果である場合、補償が必要になる可能性もあります。例えば、発熱をしている旨の自己申告があつたにもかかわらず漫然と勤務させていた場合等、会社が適切な保護措置を講じなかった場合が考えられます。</p> <p>また、労働者のみならず、顧客等第三者への法的責任も考慮に入れる必要があります。この場合、あまり責任の限定は見込めないかもしれません。自社の労働者が顧客に感染させた場合、損害賠償を請求される可能性もあります。</p> |

新型コロナウイルスに関するQ&A

—会社が問われる労務対応について—

| カテゴリー | 質問 | 回答 |
|-------|------------------------|---|
| 感染対策 | 会社が事前に実施すべき具体的な感染防止策は？ | <p>労働者や来訪者等への、手洗い、咳エチケット等の一般感染対策の徹底以外にも以下のような予防策が考えられます。</p> <p><予防策></p> <ul style="list-style-type: none">①労働者や訪問者、利用客等が常に2メートル以上の距離にあり、互いの接触・接近を防止できるように工夫する②入口等で発熱等の症状のある人の入場を防ぐ③入口等に手洗いの場所を設置する④突発的に感染が疑われる訪問者、利用客等が来場した場合にも、十分な感染防止策を講じることができる体制を構築する⑤発熱等の風邪症状が見られる労働者等への休暇取得の勧奨、テレワークや時差出勤の推進⑥イベント等の開催や参加については原則として自粛したり、WEB活用の検討 |

新型コロナウイルスに関するQ&A

—会社が問われる労務対応について—

| カテゴリー | 質問 | 回答 |
|-------|-------------------------------|--|
| 感染対策 | 海外に勤務する労働者等への対応はどのようにすればいいのか？ | <p>日本国内でも発生が確認されている現在の状況では、感染危険地域の海外駐在員や家族の強制帰国は、必ずしも安全策とは言い切れません。</p> <p>さらに、伝播確認地域からの帰国者への偏見、家族のみの帰国の場合は「希望しない」「終わりの見えない」単身赴任者を生む可能性もありメンタルケアの必要があります。 （帯同家族の帰国を推奨する会社が多い）</p> <p>駐在国にとどまる場合は、国の情勢に合わせ、 ①食料、ライフライン、薬剤の確保 ②感染者へのフォロー体制の構築についても検討しておきましょう。</p> |
| | 感染危険地域へ出張する必要があるときの対応とは？ | <p>新型コロナウイルスの流行時期に必要な業務であるかどうかの見極めが重要です。この時期である必要がない業務であれば、流行地域での出張は自粛すべきですし、また、その他の地域も自粛すべきです。 （海外出張原則禁止する会社が多い）</p> <p>やむを得ず出張から帰った労働者を直ちに入社させることは避けましょう。 （14日間の在宅勤務など）</p> |

新型コロナウイルスに関するQ&A

—会社が問われる労務対応について—

| カテゴリー | 質問 | 回答 |
|----------------------------|---------------------------------------|---|
| <p>勤怠 & 給与</p> | <p>休業・自宅待機命令を出した場合の給与は支払う必要があるのか？</p> | <p>以下の4つのパターンごとに対応が異なります。</p> <p>①労働者が新型コロナウイルスに感染した場合 →都道府県知事が行う就業制限によって休業しますので、給与の支払い義務はありません。</p> <p>②行政側からの要請や指示による休業の場合 →事業者には不可抗力ですので、給与の支払い義務はありません。</p> <p>③熱等の症状があり、感染の疑いがある労働者を会社の自主判断によって休業・自宅待機をさせた場合 →労働者に熱等の症状がある場合は、社会通念上労務の提供ができないと考えられるため、給与の支払い義務はありません。</p> <p>④社内の感染予防のために、会社の自主判断によって労働者を一斉に休業・自宅待機をさせた場合 →事業者の不可抗力には該当しませんので、労働基準法26条に基づき、休業手当(平均賃金の60%以上)を支払う義務があります。</p> |

新型コロナウイルスに関するQ&A

—会社が問われる労務対応について—

| カテゴリー | 質問 | 回答 |
|---------------|---|--|
| 勤怠 & 給与 | 家族の看護や子供の学校の休校、感染が疑われる子供の世話のため休業する労働者に対しての給与の取扱いはどのようにすればよいか？ | <p>会社の自主的な判断により自宅待機を命令した場合の他は、<u>休業手当を支払う必要はありません。</u></p> <p>しかし、就業規則に<u>特別休暇の規定がある場合本件に適用されるのか等予め決めておく方がよい</u>でしょう。</p> <p>なお、小学校就学前の子を養育する者の申し出により、子の看護のための休暇制度が義務化されておりますので、会社に規定が無くとも適用となりますので、申し出があった場合は拒まないようにしてください。</p> <p>この場合の賃金は、会社の定めによりますので、<u>無給と定めておけば、それで構いません。</u></p> <p>小学生以下の子供の休校や、新型コロナウイルスへの感染が疑われる小学生以下の子供の世話のために休業する労働者に対して特別休暇を取得させた場合は助成金の対象となります。</p> <p>助成金制度詳細※上限（8,330円/日）付きの全額補助</p> |

新型コロナウイルスに関するQ&A

—会社が問われる労務対応について—

| カテゴリー | 質問 | 回答 |
|---------------|------------------------------------|--|
| 勤怠 & 給与 | 新型コロナウイルスにかかって発症している労働者を出勤停止にできるか？ | <p>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となります。</p> <p>また、<u>就業制限の対象となった労働者を休ませた場合、会社は休業手当を支払う義務はありません。</u></p> <p>被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から<u>傷病手当金が支給されます</u>。具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者にご確認ください</p> <p><資料> 厚生労働省保険局保険課 新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給について</p> |

新型コロナウイルスに関するQ&A

—会社が問われる労務対応について—

| カテゴリー | 質問 | 回答 |
|---------------|--------------------------------|---|
| 勤怠 & 給与 | 休業・自宅待機を要請する場合に有給休暇の取得を強制できるか？ | <p>年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、新型コロナウイルス対策として、<u>会社が労働者に強制的に取らせることはできません。</u></p> <p>事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則等の規定に照らし適切に取扱ってください。</p> |

新型コロナウイルスに関するQ&A

—会社が問われる労務対応について—

助成金の各種特例や新設が4つ実施(2020年4月現在)されており、通常より要件が緩和され受給しやすくなっています。

1. 雇用調整助成金 ※ 特例

・**概要**：休業等の一時的な雇用調整を実施し、労働者の雇用を維持した場合

・**助成額**：支払った賃金相当額の2/3(大企業は1/2)

※4月1日～6月30日までの期間は更なる特例により、助成額が以下のように拡大されています。

・賃金相当額の4/5(大企業は2/3)

・解雇等を行わない場合は賃金相当額の9/10 (大企業は3/4)

2. 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 ※ 新設

・**概要**：年次有給休暇とは別に、有給の休暇を取得させた場合

・**助成額**：支払った賃金相当額の全額

3. 時間外労働等改善助成金(テレワークコース) ※ 特例

・**概要**：テレワークを導入した場合

・**助成額**：1/2(100万円限度)

4. 時間外労働等改善助成金(職場意識改善特例コース) ※ 特例

・**概要**：病気休暇や休校等による特別休暇制度を整備した場合

・**助成額**：3/4(50万円限度)

・厚生労働省HP 各種助成金制度一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html#hatarakukata

参考)
助成金
制度