

従業員が新型コロナウイルスに感染した場合の人事労務担当者の対応フロー

①発熱など感染が疑われる症状を発症

1.従業員本人の場合

2.家族が発症した場合

1.労働不能の場合

まず症状を確認しましょう。新型コロナウイルスの感染が疑われる症状がある場合には帰国者・接触者相談センターへ相談するよう指示します。

相談・受診の目安(厚労省HP：国民の皆さまへ（新型コロナウイルス感染症）)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00094.html

- ◆従業員が自主的に大事をとって休むもしくは有給休暇を取得する
→通常の病欠扱いとなるため、給与からは欠勤分は控除します。
有給休暇を取得した場合はその日数分の給与を支払います。
- ◆会社から休業・自宅待機を命じる
→使用者側の安全配慮義務の履行に基づくものであるため休業手当の支払が必要となります。従業員に休業を命じる場合は、就業規則に規定しておきましょう。

2.労働可能な場合

- ◆会社から一定期間在宅勤務を命じる
→通常の勤務扱いとなるため、給与は通常通り支払います。
テレワークの規程がある場合、テレワーク許可対象者以外にも一時的に在宅勤務を命じる可能性がある旨を規定しておきましょう。
- ◆会社から休業・自宅待機を命じる
→使用者側の安全配慮義務の履行に基づくものであるため休業手当の支払が必要となります。安全配慮義務から従業員に休業を命じる場合は、就業規則に規定しておきましょう。

※【労働局リーフレット】休業手当の計算方法
<https://jsite.mhlw.go.jp/oita-roudoukyoku/content/contents/000668422.pdf>

※【厚労省リーフレット】ご家族に新型コロナウイルス感染が疑われる場合、家庭内でご注意いただきたいこと～8つのポイント～
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000601721.pdf>

②症状が改善した

1.はい

- ◆職場復帰には下記の目安を二点とも満たしていることが条件となります。
【発熱や風症状を認める者の職場復帰の目安】
①発症から少なくとも8日経過しており、
②薬剤を服用していない状態で、解熱後および症状（咳・咽頭痛・息切れ・全身倦怠感・下痢など）消失後に少なくとも3日が経過している
→「〇日経過」とは発症日・解熱日・症状消失日を0日としてカウントします。
【出典】 職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド（日本渡航医学会/日本産業衛生学会）2020/12/15改訂（第4版 修正済）
<https://www.sanei.or.jp/images/contents/416/COVID-19guide1215koukai.pdf>

職場復帰

- ◆職場復帰後も4週間は手洗いうがいなどの感染対策の徹底、および体温測定など健康観察を継続するよう指導しましょう。

2.いいえ

- ◆帰国者・接触者相談センターへ相談するよう指示し、引き続き自宅待機もしくは休業させて健康観察となります。

③検査の結果、陽性が判明した!!

③検査の結果、陽性が判明した!!

1. 従業員本人の場合

感染症法により、都道府県知事権限で就業制限となります。
感染のリスクがなくなり、就業制限が解除されるまで就業することはできません。
当該従業員へは保健所や医療機関の指示に従って治療に専念するよう促すとともに、下記対応に対して協力を要請します。

◆個人情報の利用に関する同意を得る

→社内外の濃厚接触者の調査や、産業医・保健所への情報提供のため、感染の事実を第三者へ提供することについての同意を本人から得ておきます。

※個人情報の第三者提供に関する同意書

◆感染した従業員の行動履歴を調査する

→感染経路を確認するため、また、社内外の濃厚接触者を特定するために発症の14日前からの行動確認を行います。14日が不可能な場合は発症直前の2日について確認します。当該従業員の体調に配慮し、なるべく負担のかからない方法で行いましょう。

調査のフォームに関しては国立感染症研究所の「調査票(案)(※1)」などを参考に作成してください。

※就業制限の期間は会社都合の休業ではないため休業手当の支払義務はありません。健康保険の被保険者である場合は要件を満たせば傷病手当金の受給が可能です。業務が原因で感染した場合は労災保険で補償される場合もあります。

その他会社でとるべき対応

◆社内の消毒作業の実施

→最寄りの保健所へ相談し、職場の消毒についてアドバイスをもらいましょう。

◆社内へ周知し、注意喚起を行う

→従業員の個人名は明かさず感染の事実を伝えて社内へ感染予防措置の徹底を呼び掛けます。必要に応じて一定期間在宅勤務へ切り替えるなどの措置をとることも有効です。

◆必要に応じて社外取引先等への公表を行う

→公表という形式にこだわらず、社外で接触した人物が特定できる場合は個別に連絡して注意を促す等、慎重に対応しましょう。

※感染に関する社外公表文書(例)

◆濃厚接触者の特定を行う

→感染した従業員の行動履歴を参考に、社内外の濃厚接触者の要件(※2)にあてはまる者についてリストアップし、保健所へ情報提供を行います。
濃厚接触者と判断された場合はフロー③-2-1「従業員が濃厚接触者に該当した場合」を、濃厚接触者とならなかった場合はフロー③-2-2「濃厚接触者に該当しない場合」をご参照ください。

◆業務の継続/休業の検討

→濃厚接触者が多数に及ぶ場合や、業種により顧客との接触が多い場合など、感染拡大を防止するために全社又はフロアや部署単位での一定期間の休業についても検討します。会社の判断で休業する場合は休業手当の支払が必要です。

◆感染者以外の従業員に対して会社から一定期間在宅勤務を命じる

◆感染者以外の従業員に対して会社から休業・自宅待機を命じる

2. 家族が陽性だった場合

1. 従業員が濃厚接触者に該当した場合

◆個人情報の利用に関する同意を得る

→濃厚接触者に関する情報を保健所へ提出するため、氏名・年齢・住所などの個人情報を第三者へ提供することについて説明し、同意を得ておきます。

※個人情報の第三者提供に関する同意書

◆保健所の指示に従い、感染防止措置を講じる。

→保健所の指示により濃厚接触者と判断された場合は14日間の外出自粛及び健康観察が要請され、また、家族(感染者)の自宅療養解除日からさらに14日間の健康観察期間が求められることがあります。法的には就業制限はされませんが、基本的には在宅勤務が望ましいですが、業務の性質上、在宅勤務等が困難で出社が必要な場合は、感染症対策を徹底し、他の従業員との接触を減らすようにしたうえで出社の可否を検討しましょう。

事業者が独自に自宅待機などを命じる場合は、休業手当の支払いが求められます。

2. 濃厚接触者に該当しない場合

◆会社から一定期間在宅勤務を命じる

◆会社から休業・自宅待機を命じる

→濃厚接触者に該当しなかった場合も、感染防止の観点から可能であれば一定期間出勤を控える方が望ましいでしょう。その場合、会社の判断で休業を命じるため休業手当の支払いが求められます。

職場復帰

◆職場復帰後も4週間は手洗いうがいなどの感染対策の徹底、および体温測定など健康観察を継続するよう指導しましょう。

※1 国立感染症研究所「調査票(案)」

<https://www.niid.go.jp/niid/ja/diseases/ka/corona-virus/2019-ncov/2484-idsc/9357-2019-ncov-2.html>

※2 濃厚接触者とは

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q3-3

④症状が無くなり、無事退院した

④症状が無くなり、無事退院した

病院から退院した

- ◆会社から一定期間在宅勤務を命じる
- ◆会社から休業・自宅待機を命じる

→入院していた場合は主治医や保健所の指示に従いますが、日本渡航医学会と日本産業衛生学会による「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」によると、会社は職場復帰に際して1週間程度の在宅勤務・自宅待機を行わせてから出社させることが望ましいとされています。

尚、在宅勤務・自宅勤務が困難な場合は、復帰後1週間は、検温などの毎日の健康観察、マスクの着用、他人との距離を2m程度に保つなどの感染予防対策を行い、体調不良を認める際には出社させないようにしましょう。

会社の判断で休業を命じる場合は休業手当の支払いが求められます。

【出典】 職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド（日本渡航医学会/日本産業衛生学会）2020/12/15改訂（第4版 修正済）

<https://www.sanei.or.jp/images/contents/416/COVID-19guide1215koukai.pdf>

宿泊施設・自宅療養での療養を終えた

- ◆会社から一定期間在宅勤務を命じる
- ◆会社から休業・自宅待機を命じる

→宿泊療養および自宅療養の場合、感染症法による就業制限は開始日から14日間経過したとき解除されます。入院していた場合と異なり、宿泊療養及び自宅療養の感染者は軽症もしくは無症状ですのですぐに出社可能な場合が多いと思われませんが、会社の判断で休業を命じる場合は休業手当の支払いが求められます。

職場復帰

- ◆職場復帰後も4週間は手洗いがいなどの感染対策の徹底、および体温測定など健康観察を継続するよう指導しましょう。

※感染した従業員が職場に復帰するときは「陰性証明書や治癒証明書」の提出を求めてはならない、とされていますので注意しましょう。
感染から復帰した従業員が差別・中傷やハラスメントの対象となる可能性もあります。
同じ職場で働く従業員に状況や会社としての対応を説明して理解を求め、パワハラ同様に相談窓口を設けるなど復帰後のケアも十分に行うようにしましょう。