



新型コロナウイルス感染症による休業

弊社では、現状、新型コロナウイルス感染症の社員の感染者も社員の家族の感染者も出ていません。時差出勤、テレワーク、交替出勤、自宅待機、休業などの対応策の中で、できることからやっています。感染者が出た場合の対応や、賃金の支払い義務の有無について良くわかりません。どのような注意点が あるのでしょうか。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



4月7日に新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言が発令されてから、私生活だけでなく、会社の事業運営や労務管理において、今まで経験したことのない事態が発生しました。休業に伴う賃金支払いの有無を含め、労務管理を行う上で以下のようなポイントがあります。

1 社員が新型コロナウイルスに感染した場合

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、休業手当を支払う必要はありません。健康保険（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、各保険者から傷病手当金が支給されます。また、業務または通勤によって感染し、感染ルートがわかり、業務上災害と認められる場合は、労災保険の給付の対象となります。

2 感染が疑わしく、自主的な判断による休業の場合

新型コロナウイルス感染者かどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に扱うこととなります。個人の年次有給休暇の取得や会社独自の病気休暇制度等の利用が考えられます。

3 感染が疑わしく、会社命令で休業させる場合

発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、事業主の自主的な判断で休業させる場合は、休業手当を支払う必要があります。

4 家族が感染した社員を休業させる場合

家族に感染者が出た場合には、濃厚接触者として、保健所から、一定の期間、自宅待機するように要請を受けることとなります。自宅待機中に、在宅勤務で仕事をすることが可能な場合で、実際に業務をさせた場

合は、その分の賃金支払いは必要になります。しかし、在宅勤務ができない場合には、労働者は休業することになり、この場合は、休業手当を支払う必要はありません。

5 テレワーク

新型コロナウイルス感染症対策としてのテレワークは、ほとんどの場合が在宅勤務となりますが、この場合でも会社は、労働時間の管理を行う必要があります。パソコンの使用時間の記録を残すことや労働者からの報告による管理などが考えられます。会社の管理が及ばないことで長時間労働が発生することがないようにしなければなりません。始業・終業時間、休憩時間をメールや電話で報告するといったルール作りや、その記録を残していくことによる管理が求められます。

6 会社の事業休止による休業の場合

新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、その事由が事業主の責任である場合は、休業期間中の休業手当を支払わなければなりません。不可抗力による休業の場合は、事業主に休業手当の支払義務はありません。不可抗力による休業と言えるためには、「①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること」という要素をいずれも満たす必要があります。

7 平均賃金と休業手当

平均賃金とは、支給事由の発生した日の前日から遡って3か月の賃金から計算した、1日当たりの賃金です。労働基準法により、事業主の責任で休業させる場合は、休業手当として1日につきこの平均賃金の6割以上支払う義務があります。