

2020年3月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2020年3月号 Vol.2003

新型コロナウイルス緊急特集！
～ 従業員のために企業ができること～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



新型コロナウイルス緊急特集！
～従業員のために企業ができること～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

中国で発生した新型コロナウイルスの感染拡大が、日本国内でも広がりつつあります。政府は、「今が今後の健康被害を最小限に抑える上で極めて重要な時期（2月末現在）」だとし、感染拡大の防止策を講じ、患者が増加するペースを可能な限り抑えるための基本方針を決定しました。

感染拡大の防止が重要視されている中、従業員の安全を守るため、在宅勤務体制への移行、出張・会食等を控えさせる、時差出勤の推奨等の対策を講じている企業が増えています。

今月号では、新型コロナウイルス対策として企業が取り組むべきことと、実際に従業員が罹患した場合や、社内に濃厚接触者が出た場合の対応について解説していきます。 ※この記事は、2020年2月26日現在の情報をもとに編集しています。



新型コロナウイルス緊急特集！

新型コロナウイルスとは…？

コロナウイルスとは、発熱や上気道症状を引き起こすウイルスで、人や動物の間で広く感染症を引き起こします。「新型」であることから現時点では特定の治療法がなく、対症療法を行います。また、新型コロナウイルスは潜伏期間中にも「気づかないうちに感染を広げる危険性」があります。WHOは潜伏期間を1～12.5日としています。以下が、感染・発症するとみられる症状です。

- ・37.5度以上の発熱
- ・咳
- ・息苦しさ
- ・呼吸困難感
- ・下痢、胃腸疾患

各企業が行っている対策例

- 時差出勤の奨励、励行
- テレワークや在宅勤務制度の活用（※ただし、就業規則等において明確に定めることが必要）
- テレビ電話会議システムの利用
- 新型コロナウイルスに関する特設ページをイントラネットに設け、必要かつ最新の情報を従業員に提供など…

新型コロナウイルスに関する Q&A

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、どのように対応したらよいか分からないという企業は少なくないと思います。このような状況を受け厚生労働省から【新型コロナウイルスに関する Q&A】がホームページで公開されています。

参考：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

Q1：従業員が新型コロナウイルスに感染したため会社を休ませる場合、給与支払いはどのようになりますか？

A：従業員が新型コロナウイルスに感染しており、就業制限を行い、労働者を休業させる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業^{*}」に該当しないため、休業手当を支払う必要はありません。なお、被用者保険（健康保険等）に加入している従業員であれば、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。具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して4日目から、1日につき、直近12ヶ月平均の標準報酬日額の3分の2（お給料の約2/3）が傷病手当金として支給されます。

^{*}労働基準法 第26条

休業手当は労働基準法第26条で定められています。労働基準法では『使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない』とされ、使用者の責任で発生した休業に対して60%以上の手当の支払いを義務づけています。

Q2：労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか？

A：新型コロナウイルス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取り扱うことになります。
一方、例えば、熱が37.5度以上あることなどのみをもって一律に労働者を会社の判断で休ませる措置をとる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあてはまり、先程の休業手当を支払う必要があります。

Q3：新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いは、労働基準法上問題はありますか？ また、病欠休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか？

A：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、使用者が一方向的に取得させることはできません。なお、会社で任意に設けられた病欠休暇により対応する場合は、事業所の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱う必要があります。なお、上記Q1～3とも関連しますが、休業中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っただき、労使が協力して、従業員が安心してお休みを取得できる体制を整えていただくことが重要です。

濃厚接触者への対応は…？

従業員本人ではなく、その家族が新型コロナウイルスに感染した場合や、感染者と同じバスツアーに参加していた等の濃厚接触者が社内にいる場合も、企業としては何らかの対応をしなければなりません。

しかしながら、単純に濃厚接触者である従業員の出勤を制限する等の対応はあまり望ましくありません。本人の「人権」の事も考える必要があり、また、周りの同僚が心配・不安に思うことへの対応も必要です。

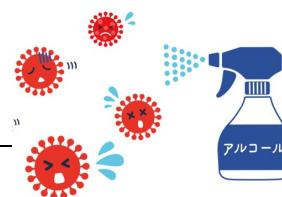
以下では、濃厚接触者が社内に居る場合の対応のポイントをご紹介します。

- ①濃厚接触者という理由で、病院や保健所で検査をしてもらえるようであれば、検査を受けてもらう。なお、この間は自宅待機（労働基準法第26条による休業手当の支払いまたは有休消化）してもらう。
- ②体調不良ではないため、検査をしてもらえない場合は、しばらくは体調の変化にはいつも以上に気を遣ってもらいつつ、マスク着用・手洗いうがい励行の徹底をしてもらう。さらに、体温や体調に関して毎日の確認及び報告をしてもらう。もし、在宅でできるような仕事があれば、在宅勤務をしてもらう。
- ③周りの同僚の不安をなるべく少なく、小さくしてあげることも優先に考える必要があるため、常に情報の周知には気を配る。可能であれば、希望する社員には在宅勤務をしてもらう。

新型コロナウイルスだけではなく、今後においても万が一の事態に備えて、テレワークを可能にするシステムや、通勤ラッシュを避ける制度等を整備しておくことが望ましいでしょう。また、季節性インフルエンザや新型コロナウイルスのような感染症が流行した時に備え、感染症罹患報告書の事前準備や従業員が安心して療養できるように病気休暇制度を導入するのも良いかと思います。事業主は安全配慮義務により従業員を安全・健康に働かせる義務を負いますので、積極的に様々な措置を講じていきましょう！

その他、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向けた企業の取組みについては以下のようなことがあります。

- 通勤ラッシュを避けるための在宅勤務、時差出勤・休日との振替出勤制度、直行・直帰制度、外出時のタクシー移動
- 会社入口、執務スペース、応接室前にアルコール消毒剤設置
- 執務スペースや応接室内に、加湿器、空気清浄器を設置
- 緊急性を要さない外出（取引先やお客様との打合せを含む）制限
- 社内会議の人数や時間制限
- 相談窓口の設置
- お客様や取引先へのアナウンスなど…



私は内科勤務の看護師ですが、この時期インフルエンザ患者の対応に日々追われています。ある日、いつものように仕事を終え帰宅後、咳やのどの痛み、熱や倦怠感の症状があり近くのクリニックを受診したところ、季節性インフルエンザA型と診断されました。恐らく仕事に患者からインフルエンザをうつされたのが原因だと思うのですが、労災として認められるのでしょうか…？



Answer

ご質問の方の季節性インフルエンザは、感染機会が明確に特定できず業務上の災害にはあたらないとされ、業務起因性や業務遂行性は認められず、労災は認められないと考えられます。

○労災認定における判断基準

- ① 業務遂行性…その怪我や病気が『仕事をしている状態のときに起きたのかどうか』
- ② 業務起因性…『仕事の原因で起きたのかどうか』

○解説

本件では、看護師という仕事の特質上、また、この時期にインフルエンザ患者が多数来院し、その対応を行っていることを考えれば、仕事に罹患した可能性は高いものと言えます。しかしながら、インフルエンザウイルスは空気中に漂っているため、どこで感染したのかを特定するのが不可能です。プライベートで知人や家族から感染した可能性もあり、上記 2 つの基準を満たすかどうかの判断が非常に難しく、労災認定される可能性は低いと言えるでしょう。

○感染症に関する労災認定の境界線

- ・飲食店の従業員が客の汚物を片づける際にノロウイルスに感染した場合
- ・社員食堂で食べた料理が原因で食中毒になった場合
→ノロウイルスや食中毒などは、感染原因や経路が特定できれば、業務上の災害として労災認定される可能性は高いと言えます。新型コロナウイルスについても同様です。
- ・業務の性質上、予防接種を徹底している医療従事者が、その予防接種したワクチンによりインフルエンザを発症した場合
→業務命令等に基づいて予防接種を受けざるを得ない状況にあった等、また、感染経路が明確に特定できるようなケースは、インフルエンザであっても労災認定される可能性が高いと言えます。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください ～

I NFORMATION



2020年3月の人事・総務カレンダー

■3月10日（火）

2月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■確定申告受付期間

確定申告の受付は、3月16日（月）が申告期限です。→4月16日（木）まで延長となりました。

※4月新入社員の迎え入れ準備を忘れずに！

新入社員研修や入社日当日流れの確認や各種手配、また、制服等などの準備も必要になってきます。



Current Topics

★シニアの仕事満足度、「働き方満足度」は7割、「賃金満足度」は4割 | 連合調査

連合は1月30日、「高齢者雇用に関する調査2020」結果を発表しました。60歳以上の人に仕事満足度を聞いたところ、「働き方満足度」は70.3%、「賃金満足度」は44.0%だったそうです。自分らしく働くことができているものの、賃金には納得していない人が多いことが分かります。なお、政府による70歳までの就労機会確保に向けた施策については「賛成」71.4%、「反対」28.6%。65歳以降も働く場合に心配なことは、「自身の体力」、「自身の健康維持」、「十分な所得」などが挙げられました。

★社長の平均年齢は59.9歳、過去最高を更新 | 民間調査

帝国データバンクは2月28日、「全国社長年齢分析」を発表しました。2019年の社長の平均年齢は59.9歳（前年比プラス0.2歳）で、過去最高を更新。うち、上場企業社長の平均年齢は58.37歳でした。社長の平均年齢を業種別に見ると、「不動産業」（61.9歳）、「製造業」（61.2歳）、「卸売業」（60.8歳）、「小売業」（60.0歳）だそうです。年商規模別では、「1億円未満」が平均61.1歳で最高。「1億円未満」における70代の構成比は22.6%、80歳以上は5.4%と、他の年商規模に比べ高齢の社長が目立っています。

■編集後記

今月号では、企業における新型コロナウイルス対策について緊急特集しましたが、個人対策はしっかり出来ていますか？ マスク着用や手洗い・うがい、咳エチケットを徹底されている方は多いと思います。最近、医療関係者の方から聞いた情報によると、体温が高いとウイルスに感染しにくいそうです。ちなみに甘い物や塩味が強い物は体温を下げてしまうため、採りすぎないようにした方が良いとの事です。コロナウイルスの症状に関しては、鼻水やたんがよく出る方は肺炎の可能性は低く、乾いた咳が続く方は肺炎の可能性があるので、不要不急の外出を避け、自宅療養をする等の対応をした方が良いでしょう。今はとにかく自分たちが出来る事はどんな小さな事でも積極的に実施することが大切です。身体を冷やさないように、免疫を下げないように心がけて、日々の生活を送ることが大切です。

田中社会保険事務所だより Vol. 2003

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2020年3月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : tsr@waltz.ocn.ne.jp