



税務・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

8

2020

発行：舘崎税理士・社会保険労務士事務所

〒042-0915 函館市西旭岡町 3-44-6

TEL 0138-85-8436 FAX 0138-85-8437

e-mail tatezaki_kaikei@lake.ocn.ne.jp

いつもお世話になっております。

猛暑の毎日でございますが、いかがお過ごしでしょうか。

熱中症にはくれぐれもお気をつけ下さい。

それでは、今月の事務所だよりをお届けします。

新型コロナ Q&A

従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、事業者が就業禁止しなければいけないか

●感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（感染症法）の基づく就業制限

従業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は、感染症法6条8号の「指定感染症」と定める政令が公布されましたので、感染症法に基づく就業制限が課されます。すなわち、感染症の患者や無症状病原体保有者（またはその保護者）は、都道府県知事から感染症法18条1項による通知を受けた場合には、同条2項に基づき、病原体を保有しなくなるまでの期間、飲食物に直接接触する業務および接客業その他の多数の者に接触する業務に従事することが禁止されます（感染症法施行規則11条2項3号、同条3項）。まん延のおそれがなくなったときは、感染症の患者等は、都道府県知事に対し、感染症法18条3項に基づき、同条2項の対象者ではなくなったことの確認を求めることができます。したがって、従業員が新型コロナウイルスに感染したときは、事業者が労働安全衛生法に基づき就業を禁止するのではなく、当該従業員自身が感染症法に基づき就業を禁じられることになるのです。しかし、感染症法には伝染予防措置を講じれば事業者が就業させてもよいとの例外（労働安全衛規則61条）は設けられていませんので、事業者は当該従業員に就業を命じることはできません。他の従業員に対する感染予防をすることが労働契約法5条に基づく安全配慮義務として求められるので、この観点からも感染した従業員に就業を命じるべきではありません。

以上のように新型コロナウイルスに就業制限そのものについては、事業者が意思決定や手続をすることはありませんので、混同しないようご留意下さい。

●新型コロナウイルスに感染した従業員に対する賃金や休業手当の支払い

業務外の事由で新型コロナウイルスに感染したことにより都道府県知事の通知をもって就業制限が課されたときは、就業規則等に病気による有給保障を定めていない限り賃金を支払う必要はなく、また、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないので、休業手当を支払う必要はありません。

これに対し、業務遂行中に感染したのであれば、業務との因果関係の有無により労働災害と認定されるか否かにかかわらず、休業手当を支払わなければならないことがあります。なお、健康保険に加入しているのであれば、傷病手当金が支給される可能性がありますので、従業員に周知しましょう。また、従業員から「風邪の症状があるが出勤する」と申し出があったが、会社が他の従業員への感染を懸念して出勤停止を命じた場合は、新型コロナウイルスへの感染が確認されない限り就業制限はなされないため、会社都合の出勤停止となり、休業手当の支払義務が発生します。

参考：労働安全衛生法68条では、「事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない」と定めています。その趣旨は健康