

≡ こんなとき どうする② ≡

(診療所内の新型コロナウイルスに関する労務について)

新型コロナウイルスに関するQ & A 厚労省発表 (企業の方向け)

(令和2年2月25日時点版)

1 基本的な対応

<発熱などの風邪の症状があるときの対応>

問1 発熱などの風邪の症状があるときは、どのようにすればよいのでしょうか。

答 発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。休んでいただくことはご本人のためにもなりますし、感染拡大の防止にもつながる大切な行動です。

<感染が疑われるときの対応>

問2 感染が疑われるときは、どのようにすればよいのでしょうか。

答 風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合、強いだるさ(倦怠感)や息苦しさ(呼吸困難)がある場合には、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」にお問い合わせください。

また、高齢者、糖尿病、心不全、呼吸器疾患(慢性閉塞性肺疾患など)の基礎疾患がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている方で、これらの状態が2日程度続く場合は、帰国者・接触者相談センターに相談してください。

「帰国者・接触者相談センター」でご相談の結果、新型コロナウイルス感染の疑いのある場合には、「帰国者・接触者外来」を設置している医療機関をご案内します。「帰国者・接触者相談センター」は、感染が疑われる方から電話での相談を受けて、必要に応じて、帰国者・接触者外来へ確実に受診していただけるよう調整します。受診を勧められた医療機関を受診し、複数の医療機関を受診することは控えてください。

なお、これらの症状が上記の期間に満たない場合には、現時点では新型コロナウイルス感染症以外の病気の方が圧倒的に多い状況であり、インフルエンザ等の心配があるときには、通常と同様に、かかりつけ医等にご相談ください。

「帰国者・接触者相談センター」はすべての都道府県で設置しています。

参考：新型コロナウイルスに関するQ&A (一般の方向け)

2月1日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が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ができますこととなります。

感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた場合については、入院により就業できないことをご理解いただくとともに、都道府県知事により就業制限がかけられた場合については、就業しないようにしてください。

また、感染症法に基づき都道府県知事より就業制限や入院の勧告を受けた場合については、使用者に対して情報共有いただくようご協力をお願いします。

2 休業中の補償

＜感染し休業する場合＞

問1 新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、休業手当は支払われますか。

答 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、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当は支払われません。なお、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。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3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者に確認ください。

＜発熱などがある方の自主休業＞

問2) 発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。

答 会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、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まれる場合は、休業手当の支払いの対象とはなりません。この場合には、事業場に任意で設けられる有給の病気休暇制度があれば、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを活用することなどが考えられます。

3 その他

＜年次有給休暇と病気休暇の取り扱い＞

問1 発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して会社を休むことはできますか。

答 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ですから、理由を問わず取得することは可能です。なお、事業場で任意に設けられた病気休暇がある場合には、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを取得することも考えられます。

＜テレワークの活用＞

問2 新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

答 会社内でテレワークの制度が整備されている場合には、その制度の範囲内でテレワークを実施することができます。

このため、まずは会社の就業規則などの規定を確認し、会社と話し合ってみましょう。

なお、厚生労働省では、テレワークに関連する情報を一元化した『テレワーク総合ポータルサイト』を設け、テレワークに関する相談窓口、テレワークに関するQ&Aなどテレワークの導入・活用に向けた各種情報を掲載していますので、参考にしてください。

＜時差通勤の活用＞

問3 新型コロナウイルスの感染防止のため、時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

答 労働者及び使用者は、その合意により、始業、終業の時刻を変更することができますので、時差通勤の内容について、労使で十分な協議をしていただきたいと思います。

また、始業、終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度として、フレックスタイム制があります。この制度は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出勤または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けるものです。なお、コアタイムは必ず設けなければならないものではありませんので、全部をフレキシブルタイムとすることもできます。フレックスタイム制の詳細や導入の手続きに際しては、以下のURLをご覧ください。

フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

<保育>

問4 子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。

答 児童への感染防止の観点及び地域での感染拡大を防ぐ観点から、勤務先と相談のうえ、お仕事についてはテレワークでの対応や休暇の取得により対応いただけるよう、ご理解をいただきたいと考えております。

なお、医療職などの社会的要請が強い職業等に就かれている方で、お子さんの保育の提供が必要な場合につきましては、訪問による保育の活用等の可能性について市区町村にご相談ください。