



株式会社ブレイン  
コンサルティングオフィス  
社会保険労務士 北條 孝枝

# 新型コロナ感染者が発生した場合の 対応フローを確立しておこう!

国内での新型コロナウイルス感染症の感染者は132,358例(2020年11月23日現在、厚生労働省集計)となりました。with コロナの時代となり、この冬はインフルエンザの流行と新型コロナウイルスの感染拡大が同時に起きる可能性も否定できません。万が一、従業員やその家族が新型コロナウイルスに感染したり、濃厚接触者となったりした場合、どのように対応するのか。予め対応方法を決めておかなければ、初動の遅れにより取返しのつかないことになってしまうかもしれません。感染の疑いがある場合から、自宅待機、職場復帰までの対応フローをきちんと検討しておくことが重要です。

## ①発熱など感染が疑われる症状を発症した場合

### 1.従業員本人の場合

#### 1.労働不能の場合

- ◆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
- 有給休暇でない場合、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。
- または ◆会社から休業・自宅待機を命じる

### 2.家族が発症した場合

#### 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。
- または ◆会社から休業・自宅待機を命じる

従業員から、発熱などの新型コロナウイルスの感染が疑われる症状を発症したとの連絡があった場合、まずは、帰国者・接触者相談センターへ相談するよう指示します。従業員本人ではなく、家族に感染の疑いがある場合で従業員本人が労働可能であれば、在宅勤務を命じるのか、休業・自宅待機を命じるのかは、業務内容や職種によって予め方針を決めておきましょう。なお、会社から休業を命じた場合は、休業手当の支払が必要となります。

## ②症状が改善した場合

### 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。  
【発熱や風邪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、解熱後および症状消失後に少なくとも3日が経過

職場復帰

### 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!!

職場復帰の目安としては、下記の条件をいずれも満たしている場合となります。

- 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・症状消失日を〇日としてカウントします。
- なお、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。

## ③検査の結果、陽性が判明した場合

### 1.従業員本人の場合

- 感染のリスクがなくなるまで就業することはできません。(感染症法による就業制限)
- ◆個人情報の利用に関する同意を得る
- ◆感染した従業員の行動履歴を調査する
- ※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。

### 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
- ◆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14日間の外出自粛、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、事業者が独自に自宅待機などを命じる場合、休業手当の支払いが求められます。

#### 2.従業員が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もしくは
- ◆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。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

### その他会社でとるべき対応

- ◆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。
- ◆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。濃厚接触者とは、「1. 距離の近さ」と「2. 接触時間の長さ」で判断します。つまり、必要な感染予防策をせずに手で触れること、または対面で互いに手を伸ばしたら届く距離(1m程度以内)で15分以上接触があった場合に、濃厚接触者と考えられます。
- ◆業務の継続/休業の検討
- 濃厚接触者が多数に及び場合や、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。

④症状が無くなり、無事退院した

検査の結果、陽性と判明した場合は、感染症法により就業制限がかかります。その場合、職場内での濃厚接触者の確認等のために本人から発症前の行動確認をしなければなりません。また、産業医や保健所への情報提供をするためには、個人情報を第三者に提供することについての同意を本人から得ておかなければなりません。健康情報は要配慮個人情報であるため、第三者に提供するためには、本人同意が必須です。また、社内周知をする際には、本人が職場復帰した際に不当な差別やいじめ等のハラスメントを受けないよう、個人名を明かさず感染の事実を伝えること、取引先や顧客に公表する際にも個人名が特定できないように細心の注意を払いましょう。社内濃厚接触者がいた場合は、一定期間、在宅勤務や休業を命じます。

## ④症状が無くなり、無事退院した場合

### 1.病院から退院した

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

### 2.宿泊施設・自宅での療養を終えた

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

職場復帰

### 職場復帰の際の注意点

※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」の提出を求めている場合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。

症状が無くなり、職場復帰が可能な状態になった場合も、1週間程度は、在宅勤務・自宅待機を行わせてから復帰させることが望ましいとされています。復帰後は、本人に体調の変化に注意させることと同時に、人事担当者としては、不当な差別や中傷、ハラスメントにあつていないかを確認するようにしましょう。また職場復帰の際に陰性証明書や治癒証明書を提出させてはなりません。

新型コロナウイルスは誰もが感染する可能性のある病気です。職場復帰した後に周囲からの差別が起きてしまうと、他の従業員が体調不良や感染を言い出しにくい雰囲気になってしまいます。そうすると職場での集団感染を引き起こすきっかけとなってしまふ可能性があります。差別やハラスメントは絶対に許さないという会社の方針をしっかりと周知し、従業員への教育も徹底しておきましょう。

【対応フローの詳細は下記から入手できます】  
かいつ!人事労務「社内書式 従業員が新型コロナに感染した場合」<https://www.kaiketsu-j.com/index.php/info/9050-2020-10-08-03-55-10>  
出典:株式会社ブレインコンサルティングオフィス運営サイト