

令和 3年 8月 30日

お客様各位

## 従業員がコロナに感染した場合の対応

平素より大変お世話になっております。林税理士社労士事務所です。

新型コロナウイルスが感染拡大する中で、従業員に感染者又は濃厚接触者が出た場合、基本的には労使の話し合いによってケースバイケースで対応していくこととなります。

一般的な対応例をご紹介しますので、厚生労働省のホームページ「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)」と共に、ご参照ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)

### 【症状と補償】

・感染者 原因が仕事 ⇒ 労災補償 ※但し必ずしも労災が認められるとは限りません

原因が仕事以外 ⇒ 協会けんぽ ⇒ 傷病手当金

国民健康保険 ⇒ 市町村に拠って傷病手当があることも

※感染者が、知事が行う就業制限により休業する場合は休業手当の支払いは不要

### ・濃厚接触者や感染の疑いのある従業員

症状が重く就労不能 ⇒ 労務が提供不能なので、休業補償なく休業させられる

症状が軽く就労可能 ⇒ 従業員の自己判断で休業 ⇒ 無給又は有給休暇消化

事業主指示で休業 ⇒ 事業主が休業手当支給 ※

※休業手当:会社都合の休業の場合は、「平均賃金」(計算方法別紙)の100分の60

以上の休業手当(雇用保険料、源泉所得税対象)支払しなければなりません。

※休業手当を支払う場合で、要件を満たせば、事業主は雇用調整助成金の受給可能性もありません

#### 【賃金補償】

##### 労災補償

- ・休業1-3日目(事業所の所定休日を含む)  
⇒ 事業主が休業補償(平均賃金の60%以上、雇用保険料・源泉所得税対象外)を支給
- ・休業4日目以降 ⇒ 労災補償として賃金の8割程度が給付されます。
- ・労災休業が4日以上の場合 ⇒ 事業主は「労働者死傷病報告書」を労基署に提出

##### 傷病手当金(協会けんぽ)

- ・休業1-3日目(所定休日を含まない) ⇒ 補償がなく、欠勤(無給)か有給休暇を消化
- ・休業4日目以降 ⇒ 賃金の3分の2程度が協会けんぽより支給されます

##### 欠勤控除と休業手当・休業補償の計算上の注意

月給制の場合、まず欠勤分を控除した上で、必要な休業補償・休業手当を支払います。

欠勤控除の計算は、就業規則等事業所の定めに拠りますが、一般的な算出方法は、

月給額÷1か月の所定労働日数で、1日当たりの給与額を求めることが多く、1ヶ月の平均所定労働日数ではなく実際の日数で除するケースもあります。

一方で、休業手当・休業補償を計算するときの「平均賃金」は暦日数で除するので、1日の欠勤控除額と平均賃金額は違う金額になります。そのため、簡便的に平均賃金の40%カット、又は時給額の60%を支給といった計算方法ですと、誤りになります。

林税理士社労士事務所  
〒300-0835 茨城県土浦市大岩田931-13 2F  
TEL : 029-886-4388  
FAX : 029-886-4389

## 【助成制度】

### 雇用調整助成金

売上高がコロナ前より▲5%以上の場合、一定の要件を満たせば、事業主は雇用調整助成金を受け取れる可能性がありますのでご検討ください。

なお、雇用調整助成金を受けた場合、後日会社に労務調査が来る可能性があります。

### 両立支援等助成金(育児休業等支援コース(新型コロナウイルス感染症対応特例))

臨時休業等をした小学校等に通う子供の世話をを行う労働者に対し、年次有給休暇以外の有給(賃金全額支給)の休暇を取得させた事業主に助成金制度があります。

## 【社内制度例】※任意

### ・テレワークなどの就労体制づくり

濃厚接触者ならば必ず休業しなければならないことはなく、事業主にはまず、テレワークなどの就労可能な体制づくりを求められています。

### ・有給休暇制度

従業員が収入・有給休暇減少を嫌って報告しないケースに備え、年次有給休暇以外の有給の休暇制度を設けて、従業員が報告・休業しやすくする対応をとる会社もあります。

### ・休業補償・休業手当の支給率

休業手当を支払う場合、厚生労働省のHPでは、従業員が安心して休業できるよう、法定の100分の60超を支払うよう定めることが望ましいとしています。

### ・罰則・損害賠償

対策や報告を怠ったり、そのために会社に損害を与えたりした従業員に、罰則・賠償を求めることは、その因果性の証明が困難であり、難しい状況にあります。