

NEWS

～ 令和2年11月(1)

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜2-5-10新横浜楓第2ビル7階
TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <https://www.okakeiei.jp>

-----令和2年10月29日時点の情報に基づき記載しています-----

発熱（37度5分）がある従業員は出勤させてもよいか？

朝晩の気温が下がり、風邪が流行する時期になりました。新型コロナウイルスの緊急事態宣言から半年が過ぎ、「ウィズコロナ」の対応を少しずつ理解してきたところではありますが、発熱や咳などの初期症状においては、普通の風邪なのか、それとも、コロナなのか判断がつきません。これからの時期「37度5分の熱があるけれども出勤してよいか」「家族の熱が下がらないけれども私は出勤して大丈夫か」といったケースが増えるかもしれません。主な4ケースについて解説いたします。

① 従業員本人が感染した場合

PCR検査を経て従業員本人の感染が判明した場合は、毎年のインフルエンザに罹患したときと同じ対応になります。医師や行政から療養を指示された期間については出社禁止、給与については欠勤扱い（または本人希望による有休取得扱い）となります。なお、事業所に別段の定めがある場合はそれに従います（以下同じ）。

② 従業員本人に発熱や咳など風邪の症状が出た場合

「37度5分の熱があるけれども出勤してよいか」というケースです。

比較的軽い症状、例えば軽い咳や微熱程度であれば、マスク着用や勤務中の手指消毒をこまめに行ったうえで通常通り出勤させ、症状が悪化しないか、数日続いているか等、様子を見ていくことになります。

一方で、高熱（37度5分は高熱に準じるものと考えられます）、倦怠感、息苦しい、または発熱が数日続いているような場合は、出勤はさせずに自宅での待機（医療機関受診）になるかと思えます。この際、通常業務が行えないような重い症状であるときは、通常の風邪で休むときと同様に欠勤扱い（または本人希望により有休取得扱い）になります。

その程度まで重くない症状の場合（例えば、微熱＋咳が続いているものの通常業務には支障が無いような場合）には、休業手当の支払いも一考されますので、現実的には、本人希望の有休取得扱いや特別休暇、テレワークが検討されるところです。

③ 従業員の同居家族が感染した、従業員が濃厚接触者となった場合

従業員の近親者が感染し、従業員本人がPCR検査を受けて結果待ちのような場合が想定されます。この状況では本人が感染している可能性が高く、医師や行政から自宅待機を指示された期間については、出社禁止、給与については欠勤扱い（または本人希望による有休取得扱い）が原則となります。

④ 従業員の同居家族に発熱や咳など風邪の初期症状が出た場合

同居の家族が発熱した・・・というケースです。通常の風邪なのか、コロナなのか判断できず、家族内での接触を極力減らしつつ注意深く経過を観察している状況では、一般的には使用者から休業をお願いする段階にはないと考えられます。事業所または本人の事情によって自宅待機をしてもらう場合には休業手当の支払い（または本人希望による有休取得扱い、欠勤扱い）を検討します。なお、症状が悪化したり、発熱が数日続いたりしたときには、医師・行政の指示に従い感染が判明したら上記③の例になります。

事業所での把握は、本人の申告・連絡にかかっている・・・

①～④のケースに共通して言えるのは「会社が把握するのは従業員からの申告があって初めて分かる」ということです。事実や情報がすぐに事業所へ伝わっていなかったり、意図的に従業員が事業所へ伝えていなかったとしたら、どうでしょう。感染者の出勤→感染拡大→事業所クラスター発生に繋がってしまいます。事業所のコロナ対策で重要なのは、「異変」があったときに「すぐに連絡できるような体制・環境となっていて情報共有できるか」だと思います。以下はコロナに限らず事業所内での連絡体制全般にも共通することですので、今一度確認されてみてはいかがでしょうか。

- ・ 上司、同僚へ連絡することをためらう（言い出しづらい）環境になっていないか
- ・ 従業員本人や家族に異変があったらすぐに連絡することを周知しているか
- ・ 各人→担当者→所属長→責任者への連絡系統で情報共有できる体制になっているか

想定される主なケースを見てきましたが、実務上はこれにあてはまらないことが多いと思います。給与が支給されるのか、支給されないのかは従業員本人にとって大事なことで、出勤させるのか、出勤させないのかの判断は事業所にとって重要です。顧問先様におかれましては、具体的な事例が出て判断に迷うようなことがございましたらどうぞご相談ください。