

NEWS

～ 令和3年8月

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3年8月16日時点の情報に基づき記載しています-----

従業員が新型コロナウイルスに感染したら・・・2

新型コロナウイルスの感染拡大が心配されます。

従業員が感染したという事業所は、さらに増えていくと予想されます。それでは、感染者が療養している期間の勤怠はどのように取り扱ったらよいのでしょうか？

クルーズ船「ダイヤモンドプリンセス」での集団感染が起きた令和2年2月に掲載した「事務所報 NEWS：従業員がコロナウイルスに感染したら・・・」では、「事業所の対応としては、今回のコロナウイルスは、通常のインフルエンザと同様の取扱いになると考えられます。」とご案内したところですが、約1年半経過した現在でも、その対応に変わりはありません。原則として、風邪や季節性インフルエンザで休む時と同じです。

具体的には、療養期間中について年次有給休暇を取得する場合には、有休期間中は賃金が支払われます。また、「有休を取得しない」「有休残日数が足りない」「そもそも有休が発生していない」のであれば「ノーワーク・ノーペイ」の原則により欠勤となります。

法令を上回る休暇や待遇を定めた「病気休暇」や「特別休暇」を設けている事業所もあるかもしれません。「病気休暇」等がある事業所では、今回の新型コロナウイルスがその規定にあてはまるかどうか確認してみます。

従業員から「会社に来るなど言っているのは会社なのだから給与を補償してほしい」と言われたがどう対応したらよいか？というご質問を受けることがあります。季節性インフルエンザの場合でも同様なのですが、就業制限の指示が医師や公的機関から出されている以上、これは事業所の責任ではありません。

なお、感染増により事業所の全部または一部の一斉休業を実施するような場合には、以上の原則が当てはまらないこともあります。特殊なケースや扱いに迷われた時にはご相談ください。