

ユアサイドニュース 9月号

新型コロナウイルスが未だに猛威を振っている中、マスクの着用、手指の消毒といった各個人の予防策と並んで、各事業所様に置かれましては、時差出勤、テレワーク勤務の導入等感染予防対策をされていることと思います。ただし完全な感染防止を続けることは難しく、もはやいつ誰がコロナに感染してしまうかも分からない状況が続いています。

そこで今回は、社内で感染者等が発生した場合の対応について確認したいと思います。

①【従業員がコロナに感染した場合】

会社による休業手当の支払いは不要です。社会保険加入者は健康保険の傷病手当金の支給申請をおこなって下さい。社会保険未加入者に対しては、市町村国保加入者の場合は現在特例措置として傷病手当金の支給を受けることができますので各人で申請するようご案内をして下さい。また、有休利用の推奨、有休が無い場合は安心して休暇を取得出来るよう特別休制度の導入などもご検討ください。取引先との接触があった場合は、すぐに取引先へ報告をしましょう。

②【従業員が濃厚接触者となった場合】

有休利用の推奨や、特別休暇制度を設ける等可能な限り休業に対し手当の支給をするよう努めて下さい。休業日数や休業手当の支払に関しては労使で十分に話し合い決定する必要があります。

濃厚接触者を保健所の休業要請とは関係なく休業させる場合は、雇用調整助成金の対象になりますが、感染が判明した場合対象から外れてしまいますので注意しましょう。

また症状が無く、在宅勤務が可能な場合は、在宅勤務に切替え、一定期間は外出を控えることが出来るよう対策をして下さい。

③【従業員に発熱等感染の疑いがある場合】

②と同様に有休利用の推奨や、特別有給休暇の創設、テレワークの導入等安心して休業または就業の継続が出来る職場環境整備に努めて下さい。

濃厚接触者の場合、勤務先で具体的な方針や指示が明示されておらず、休業期間に対する補償が無い場合、給与が減ってしまうことを危惧して濃厚接触者であることを隠してしまうケースや、入社間もない社員や勤務日数の少ないパート社員などが有休利用できないことや、会社に迷惑をかけたくない、不利な取り扱いを受けたくないという理由で黙っているケースもあるようです。

社内でどんなに感染予防に取り組んでいても、感染の可能性のある従業員が休みを取りにくい環境であることが、結果として感染拡大を招いてしまう恐れがあります。

これらの対応については早急に労使で話し合い、対策を打ち出し、周知しておくことをお勧め

致します。

同時に、いじめやハラスメントが起きる可能性があるため、そのような行為は処罰の対象となる旨改めて周知をすると共に、感染者や濃厚接触者がすぐに会社へ報告できるような環境づくりに努めるようにしましょう。