

新型コロナウイルス感染症 労務管理対応フローチャート

0. 新型コロナウイルスに感染した疑いで休んだ場合

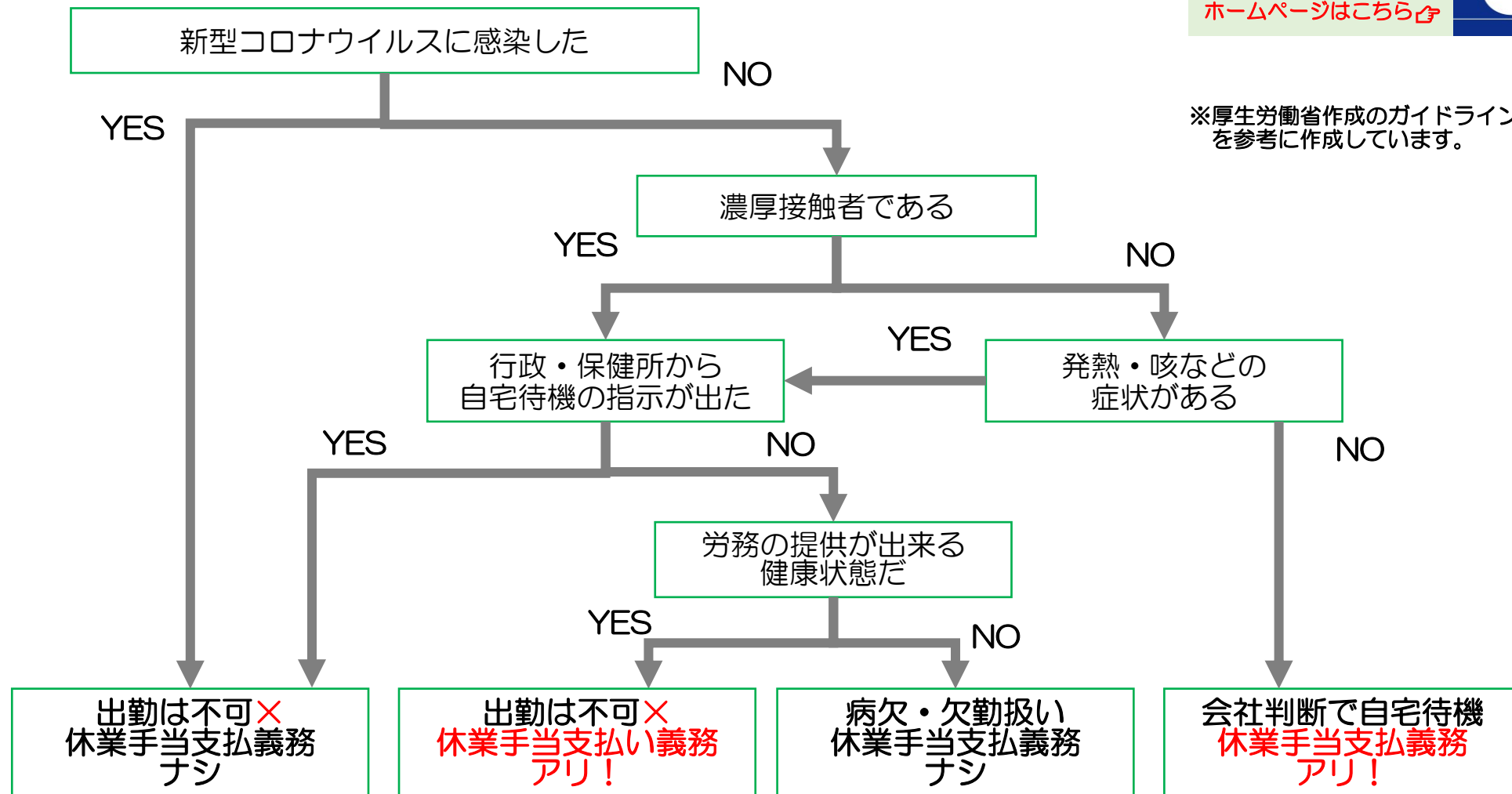
お気軽にお問合せください

社労士法人CWM総研
ホームページはこちら

18 仕事と会社を
好きになる



※厚生労働省作成のガイドライン等を参考に作成しています。



仕事ができる体調の人を会社の判断で休ませた場合は、休業手当の支払い義務がある→可能であれば、在宅勤務など休業を回避できないか検討する

I. 従業員に対する労務対応（休業手当）の検討

例1:新型コロナウイルス感染防止のため小学校等（中高・幼稚園、放課後児童クラブ含む）が臨時休校となった

例2：本人から濃厚接触者である可能性があるとして申し出があった など

→休業の申出が『本人』か『会社』で休業手当の支払い義務が決まる

本人から休業の申出がある場合・保健所等からの自宅待機要請がある場合（休業手当支払い義務ナシ）

会社からの休業の指示（休業手当支払い義務アリ）

特別有給休暇を付与	従業員が保有する有休を消化	休業中は無給
従業員が保有する有休とは別に「特別有給休暇」を付与し、通常の賃金を支払う	従業員側が了承していれば問題なし（同意が必要）	無給（欠勤）とする場合は十分な説明が必要
助成金 ・雇用調整助成金 ・小学校休業等対応助成金	助成金 対象となる助成金なし	助成金 対象となる助成金なし

法令通りの対応		法令違反と思われる対応	
全額支給	法定通り支給	無給	従業員が保有する有休を強制的に使用
通常労働したのと同じ賃金を全額支払う	平均賃金の6割以上を支払う	法令上平均賃金の6割以上の休業手当支払義務がある	有休消化に対して本人からの申出があれば問題なし
助成金 ・雇用調整助成金 ・小学校休業等対応助成金	助成金 ・雇用調整助成金	助成金 ・休業支援金・給付金	助成金 対象となる助成金なし

II. 従業員が感染した場合の対応（感染経路は業務上か業務外か？）

本人から休業の申出がある場合・保健所等からの自宅待機や療養要請がある場合（休業手当支払い義務ナシ）

特別有給休暇を付与

従業員が保有する有休とは別に「特別有給休暇」を付与し、通常の賃金を支払う

従業員が保有する有休を消化

従業員側が了承していれば問題なし（同意が必要）

会社からの休業の指示（休業手当支払い義務アリ）

法令通りの対応

全額支給

通常労働した
ものとして
賃金を全額
支払う

法定通り支給

平均賃金の
6割以上を
支払う

法令違反と思われる対応

無給

法令上平均賃
金の6割以上
の休業手当支
払義務がある

従業員が保有
する有休を強
制的に使用

有休消化に対
して本人から
の申出があれば問題なし

感染が業務に起因する

労 災 保 険 の 適 用

対象となるのは？

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
- 感染経路が不明な場合でも、感染リスクが高い業務に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合
 - 例① 複数の感染者が確認された労働環境以下での業務
 - 例② 顧客等との接近や接触の機会が多い労働環境課の業務
- 医師・看護師や介護の業務に従事する方々については業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則対象

感染が業務に起因しない

傷病手当金を申請

従業員が加入する健康保険より支給される
・自覚症状がなくても対象となる

目安

- ・連続休業4日目より
- ・直近12ヶ月の平均標準報酬日額の2/3

従業員が保有する有休を消化

有休消化に対して本人が同意していれば問題なし。ただし、傷病手当金の申請は不可

お気軽にお問合せください

社労士法人CWM総研
ホームページはこちら

18 仕事と会社を好きになる



*労災保険は、正社員・パート・アルバイトなど雇用形態は関係なく給付が受けられる（休業4日目から）