



## 人事労務のよもやま話 #5

### WITHコロナの労務管理

**Q.新型コロナウイルスの感染拡大が止まりません。ずっと緊急事態宣言が続いていますが、労務管理で気を付けることを改めて教えてください**

**A.基本的なことは昨年から変更はありませんが、感染防止だけではなく、感染拡大への対応が求められています。**

今年になってからずっと緊急事態宣言がまん延防止等重点措置が続き、ひたすら自粛の日々が続いています。自助努力の甲斐もなく、感染の拡大も進んでいて、感染の実態を身近に感じるようになってきています。そのため新型コロナウイルスに関連する労務管理のご相談が複数寄せられてくる毎日です。ワクチン接種も進んできていますが、まだ沈静化するには時間を要するのでしょうか。厚生労働省から出された労務管理に関する情報は、基本的には変更ありませんが、若干制度等も変わってきていますので、今一度新型コロナウイルス感染症対応に関する労務管理について、整理してみましょう。

#### ■発熱したけどどうしたら良いか

新型コロナウイルスに感染したかどうかを確認するには抗原検査キットがあれば、10~15分程度で判定が可能です。その上で掛かりつけ医等身近な医療機関に相談することをお勧めします。神奈川県では抗原検査キットを数量限定で配布しています。市販を含め自宅と職場にそれぞれ保管し、初期段階で迅速な措置がとれるようにすべきでしょう。

従業員の家族が感染し本人にも発熱等の自覚症状があったにも関わらず、会社に告げずにいたために職場で感染が拡大した事例があります。マスクの着用や手洗いやアルコール消毒の励行といった感染予防はもちろん大事ですが、感染が疑われる場合に職場でクラスターを発生させない対応を取ることが重要になってきています。そのための抗原検査キットの手配は重要になってきています。

感染したかどうか分からない場合に、職場への出勤は控えるよう指示すべきで、その場合には休業手当の支給が必要です。感染した場合には健康保険の傷病手当金などで

対応します。会社の指示ではなく自主的に会社を休む場合には、休業手当の対象にはなりません。年次有給休暇がある場合には、傷病手当金や休業手当の代わり取得することは可能です。

#### ■濃厚接触者となったらどうすべき

濃厚接触者となり自宅待機となった場合の取り扱いが微妙です。有給休暇があれば良いのですが、使い切ってしまう欠勤の扱いになった場合には、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」を利用することが可能です。職場での感染で濃厚接触者となった場合でも、家庭内が原因となった場合でも対応可能です。

#### ■小学校や保育園が臨時休業したので休まなければならない

変異種の怖いところは子供への感染です。小学校や保育園が臨時休校等した場合に仕事を休まなければならない状況も発生します。その場合も基本的には有給休暇の取得で対応することになりますが、国は年次有給休暇とは別の特別有給休暇を設けることを推奨しています。この特別有給休暇を取得した会社は、両立支援等助成金の育児休業等支援コースの特例を受給することが出来ます。助成額は一人当たり5万円で合計10名(上限50万円)まで受給することが出来ます。小学校休業等対応助成金・支援金は今年度当初は廃止になりましたが、感染拡大を受けて再開することになりました。

以上が主な対応となりますが、感染拡大になっても従業員の安全を確保しながら事業を継続させるための方策を取るようにしていきましょう。テレワークや短時間勤務、時差出勤など柔軟な働き方を実現することも非常に重要になりますので是非活用を考えてみましょう。

#### Profile

##### 荒木 康之(アラキ・ヤスユキ)

上智大学経済学部卒業。小売業と外食業の経営に長くたずさわる。平成17年に横浜市中区に㈱ヒューマンリソースみらいを設立。社会保険労務士事務所みらいを併設。

人のつながりを大切にしながら、経営者も、従業員も、一人一人が生き活きた人生を送ることが出来るよう、「人と組織と社会のみらい」に貢献することを生き甲斐とする。全国の法人会、商工会議所、経済団体等において多数の講演実績があり、横浜中法人会で利用できるインターネットセミナーにも出演している。

著書「Q&A職場の労務トラブル対処法」セルバ出版 令和2年3月刊