

新型コロナウイルスQ&A（最新版）

社会保険労務士法人 人事サポート

	質 問	答 え
1	コロナについて調べようとするときは、何を見ればよいですか？	茨城県又はお住いの市町村のホームページをみると、新型コロナ対応のホームページが開設されていますので、必ずご確認ください。
2	濃厚接触者の定義とは？	<p>イ)陽性者と同居、あるいは長時間の接触（車内・航空機など）があった人 ロ)適切な感染防護なしに患者を診察、看護もしくは介護した人 ハ)患者の気道分泌液もしくは体液等の汚染物質に直接触れた可能性が高い人</p> <p>ニ)手で触れることの出来る距離（目安として1メートル）で、必要な感染予防策（マスクなど）なしで15分以上接触があった人（周辺の環境や接触の状況等個々の状況から患者の感染性を総合的に判断する）</p> <p>★マスクをしていても同じ空間におり、会話をしているときは濃厚接触者として考えてよいと思います ★同居の家族が陽性となったときは、原則として家族全員が濃厚接触者となります</p>
3	濃厚接触者になったときは、いつまで会社を休む必要がありますか？	①当該検査陽性者の発症日（当該検査陽性者が無症状（無症状病原体保有者）の場合は検体採取日）又は②当該検査陽性者の発症等により住居内で感染対策（※）を講じた日のいずれか遅い方を0日目として、7日間（8日目解除）とする。（令和4年2月2日改正）
4	上記の場合、具体的にはいつまで自粛すればよいのか？	<p>○陽性者が3月10日に発症（症状が出た状態）し、すぐに家族全員が感染対策を講じたときは、11日が1日目に該当し3月17日までが自粛期間となる</p> <p>○陽性者が3月10日に発症（症状が出た状態）し、14日にPCR陽性となり、その日から感染対策を講じたときは、15日が1日目に該当し3月21日までが自粛期間となる</p>
5	家族が陽性となり濃厚接触者になっていたが、別の家族が陽性になったときは、いつまで休むことになるのか？	同居家族等の中で別の家族が発症した場合は、改めてその発症日（当該別の家族が無症状の場合は検体採取日）を0日目として起算する。また、当該検査陽性者が診断時点で無症状病原体保有者であり、その後発症した場合は、その発症日を0日目として起算する。
6	感染対策（※）を講じた日とあるが、感染対策とは？	ここで言う感染対策は、日常生活を送る上で可能な範囲での、マスク着用、手洗い・手指消毒の実施、物資等の共用を避ける、消毒等の実施などの対策を想定しており、保健所の指示に基づく対策の実施や、濃厚接触者とならないよう厳格に隔離等を行うことまでを求めるものではない。なお、同居家族等の待機期間が終了した後も、当該検査陽性者の療養が終了するまでは、当該濃厚接触者においても検温など自身による健康状態の確認や、リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクを着用すること等の感染対策を求めること。
7	濃厚接触者になったが保健所から電話がない。どうすればよいのか？	保健所に自分から電話するのが得策です。ただし、保健所はパンク状態で、以前はすぐにPCR検査の予約をしてくれましたが、予約はできない状態だと聞いております。PCR検査も自分で探さなければならないと聞いております。

	質 問	答 え
8	陽性になり自宅療養しています。いつから仕事に復帰できますか？	<p>①発症日から10日間経過し、かつ、症状軽快後72時間経過した場合</p> <p>②発症日から10日間経過以前に症状軽快した場合に、症状軽快後24時間経過した後にPCR検査等を行い、陰性が確認され、その検査の検体を採取した24時間以後に再度検体採取を行い、陰性が確認された場合</p> <p>★ただし、無症状患者の療養解除基準については、検体採取日から7日間を経過した場合には8日目に療養解除を可能とする。また、10日間が経過するまでは、検温など自身による健康状態の確認や、リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクを着用すること等の感染対策を求めること。</p>
9	朝起きたら熱や風邪の症状があるとき（本人が元気で働ける状態のとき）は、いつから会社に出勤できますか？	<p>できる限り医療機関を受診し、新型コロナウイルスの検査を受けるように勧める。その結果に基づいて医師のアドバイスを受けること。次の条件をいずれも満たす状態で職場復帰させる。</p> <p>○発症後に少なくとも8日が経過している。</p> <p>○解熱後に少なくとも72時間が経過しており解熱剤を含む症状を緩和させる薬剤を服用していなく、発熱以外の咳・倦怠感・呼吸苦などの症状が改善傾向である。</p> <p>上記期間の休業が困難な場合には、できる限り新型コロナウイルスの検査を受けるようにする。<u>それができない場合には、事業場の責任のもとに、以下の対応を取ることもやむを得ない。</u></p> <p><u>○発熱や風邪様症状の消失から少なくとも72時間（3日）が経過し、解熱剤を含む症状を緩和させる薬剤を服用していない状態を確認して復帰させる。</u></p>
10	業務中に、同僚から明らかに感染し陽性となりました。労災扱いとなりますか？	<p>労災扱いになる可能性が高いです。会社で最初に感染した人は、労災扱いにならないですが、明らかにその人から感染したと思われるときは、労災扱いとなります。労災扱いのときは医療費が無料となり、休業補償として平均賃金の8割（4日目以降）が給付されます。ただし、最初の3日間は、会社が休業補償をしなければなりません。労災の可能性があるときは、当事務所までご連絡ください。</p>
11	最初に濃厚接触者となり、その後陽性となり自宅療養しています。私な何かの補助又は給付が受けられますか？ 協会けんぽに加入しています。	<p>濃厚接触者の人が、医療機関を受診しその後にPCR検査等により陽性となったときは、医療機関を受診した日、又は検体を採取した日等が労務不能の1日目として計算されます。そのため、4日目から概ね標準報酬日額の66.7%が受給できます。最初の3日間は、傷病手当金は受給できません。そのため、最初の3日間は年次有給休暇が余っているときは、年次有給休暇の消化をお勧めいたします。なお、傷病手当金の申請するときは、医師又は保健所の証明が必要となります。</p> <p>濃厚接触者の期間は、傷病手当金の受給はできません。労務不能な期間とはみなされないからです。</p>

会社の対応と給与の取り扱い

	症状・事由	会社の対応	給与・助成金
12	家族又は知人等が陽性となり、明らかに自分が濃厚接触者となったとき（保健所から濃厚接触者であると認定を受けたとき）	感染防止のため出社を控えてもらう	<ul style="list-style-type: none"> ○年次有給休暇の残日数がたくさん残っているときは、本人と相談の上、年次有給休暇を消化したものとみなす ○保健所からの自粛要請は、あくまで要請であるので、休んでもらうときは、会社には休業手当の支払い義務が発生します。そのため、平均賃金の6割を支給する必要があります ○欠勤扱いとして給与を支給せず、休業支援金（平均賃金の8割）を本人が受給する ○会社が雇用調整助成金を受給中であるときは、休業させ休業手当を支給し、雇調金を申請する（ただし、他の要件もあるので注意が必要）
13	家族・知人等が濃厚接触者になり、自分がその人と接触していたとき（濃厚接触者との接触）	無症状であれば、通常通りの出勤が可能です。	毎日の健康状態の把握が必要です。なるべく人と接触しない仕事の配慮が必要と思われます。出勤しているので、通常の給与を支払う
14	朝起きたら熱や風邪の症状があるとき（本人が元気で働ける状態のとき）	会社に連絡し、出社を控えて様子を見ること	<ul style="list-style-type: none"> ○自主的に本人が会社を休むときで年次有給休暇の残日数がたくさん残っているときは、本人と相談の上、年次有給休暇を消化したものとみなす ○自主的に本人が会社を休む決断をしたが、年次有給休暇がないときは、欠勤扱いとなり給与を支給せず、休業支援金（平均賃金の8割）を本人が受給する ○会社が休むよう指示を出したときは、平均賃金の6割の休業手当を支給しなければなりません。ただし、休業手当の支給が困難なときは、欠勤扱いとし、給与を支給せず、休業支援金（平均賃金の8割）を本人が受給する
15	小学校や保育園が休校やリモートになったため、子の面倒をみるため会社を休むとき	特別休暇を与える（小学校休業等対応助成金の適用）	年次有給休暇とは別の特別休暇を与えて給与を100%支給し、会社は小学校休業等対応助成金を申請することにより、ほぼ満額を受給する
16	中学校が学年閉鎖になり自宅にいるので、子の面倒を見るため会社を休んだとき	この場合は、小学校休業等対応助成金が受給できないため、欠勤扱い	<ul style="list-style-type: none"> ○年次有給休暇の残日数がたくさん残っているときは、本人と相談の上、年次有給休暇を消化したものとみなす ○年次有給休暇がないときは、欠勤扱いとなり給与を支給しないことになります。 ※なお、このときは休業支援金（平均賃金の8割）の対象となりません。理由は、感染防止のために会社を休んだことにならないからです。（ひどいですね）
17	濃厚接触者や感染の疑いのある社員が会社を休んでいるときに給与を支払ってあげたいのですが、どのような相場がありますか？	会社が独自に休暇制度を設けることはとても良いことです。	<ul style="list-style-type: none"> ○一般的にコロナ休暇として、100%の給与を支払う会社が少ないですがあります。私の考えとしては、コロナ関連特別休暇として、給与の8割～9割を支給する制度がよいですね。100%を支給するとなると休んだ方が得だという人が現れるからです。発熱や濃厚接触者となったときの証明が取れないから不正が横行する可能性があります。そのため、社員にも痛みが発生する必要があると思います。休んだ日の1割から2割の給与を引くことになるのは妥当と考えます。 ○給与を減額したときは、小学校休業等対応助成金については、該当しなくなります。