

新型コロナウイルス感染症対策における社員への休業指示と就業上の取扱いについて⑫

HDS 人事統括部 労務・オペレーション部

1. 社員の休業に対する就業上の取扱い(アルバイト除く)

休業時の就業上の取扱い(賃金補償のあり方)については、下表の通り3つの区分に整理する。

区分	就業上の取扱い
A	・自宅待機(公休)とする。 ※労働協約 安全衛生管理規程 第 1006 条(感染症発生時の措置)に準ずる
B	・以下の中から、本人が選択する。 ①年次有給休暇 ②ストック有給休暇(使用事由の拡大) ③連休各休 ④休業手当(平均賃金の 60%を支給、その他の扱いは「欠勤」に同じ) ※①～③は本人の保有状況に基づく
C	・病欠とする(健康保険被保険者であれば、傷病手当金の申請・受給が可能) ※労働協約 安全衛生規程 第 1002 条(就業の禁止)及び第 1003 条(就業禁止者の取扱) ・但し、本人の申請により、以下の①～③の利用も可能とする。 ①年次有給休暇 ②ストック有給休暇(使用事由の拡大) ③連休各休

2. 休業を指示する具体的なケース

(1)－1 社員本人に発熱や風邪症状が認められた場合(原則)

①解熱日及び症状消失日が 発症日から 2 日以内の場合	②解熱日及び症状消失日が 発症日から 3 日目以降の場合
以下 i) ii) の両方の条件を満たさない間は出勤しない。 i) 発症日(0 日とする)から 5 日が経過していること ii) 解熱剤等の症状を緩和させる薬剤を服用していない状態で、解熱(平熱に下がる)した日および症状が消失した日(0 日とする)から 2 日が経過していること	以下 i) ii) の両方の条件を満たさない間は出勤しない。 i) 発症日(0 日とする)から 8 日が経過していること ii) 解熱剤等の症状を緩和させる薬剤を服用していない状態で、解熱(平熱に下がる)した日および症状が消失した日(0 日とする)から 3 日が経過していること
就業上の取扱い:【B】	就業上の取扱い:【B】

(1)－2 社員本人に発熱や風邪症状が認められた場合(2回目～4回目の新型コロナワクチン接種後)

- ・ワクチン接種後の『発熱や風邪症状』の副反応については、新型コロナウイルス感染症の罹患の可能性を否定できないことから、原則は、上記(1)－1に基づき、出勤しないものとする
- ・但し、2回目～4回目のワクチン接種後の『発熱・風邪症状』に関して、業務遂行に支障がある場合には、以下の条件を全て満たしている場合に限って、自然解熱(解熱剤を服用せず 37.5℃未満)した段階での就業も可能とする

・2 回目～4 回目のワクチン接種から 96 時間以内の発熱である ・気道症状(咳、のどの痛み、呼吸困難、痰が出る、味覚障害、嗅覚障害等)がない ・発症時、過去 14 日以内に家族以外との会食などのリスク行動がない
---

**(2)社員本人に発熱や風邪症状が認められ、PCR検査を受検した場合**

PCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。	
就業上の取扱い:【B】 但し、この期間に対して、医療機関による要休業の診断がなされた場合には、病欠も可とする	
↓	↓
陽性と判明した場合	陰性と判明した場合
保健所または医療機関が復職を認めるまでの間は出勤しない。 ■保健所や医療機関からの指示がない場合には、発症日(0日とする)から10日が経過し、かつ解熱剤等の症状を緩和させる薬剤を服用していない状態で、解熱(平熱に下がる)した日および症状が消失した日(0日とする)から3日が経過していれば、出勤を認める ■但し、症状により、陽性判明日または医療機関による休業指示の開始日のいずれか早い日から医療機関による復職許可日までの期間が1か月を超える場合には、産業医による復職面談の上、出勤を認める。この場合、復職許可日の記載された医療機関による診断書(復職にあたっての配慮や症状等の記載があることが望ましい)を提出するものとする	陰性と判明しても、上記(1)の①・②のそれぞれ i) ii) の条件を満たさない間は出勤しない。
就業上の取扱い:【C】	就業上の取扱い:【B】

**(3)社員本人が保健所より濃厚接触者と認定された場合**

保健所または医療機関による健康観察の指示がある間は出勤しない。		
就業上の取扱い:【A】		
↓	↓	↓
PCR検査を受検する場合	PCR検査を受検しない場合	「みなし陽性者」とされた場合
PCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。	保健所または医療機関による上記健康観察の指示がある間は出勤しない(対応は下表「陰性と判明した場合」を準用する)。	医療機関により、陽性者の同居家族等であり、症状があることにより、PCR 検査を受検せずに「みなし陽性者(疑似症患者)」とされた場合は、陽性者として取扱う(下表の「陽性と判明した場合」を準用する)。
就業上の取扱い:【A】	就業上の取扱い:【A】	就業上の取扱い:【C】
↓	↓	↓
陽性と判明した場合	陰性と判明した場合	
保健所または医療機関が復職を認めるまでの間は出勤しない。 ■保健所や医療機関からの指示がない場合 ・症状がある場合:発症日(0日とする)から10日が経過し、かつ解熱剤等の症状を緩和させる薬剤を服用していない状態で、解熱(平熱に下がる)した日および症状が消失した日(0日とする)から3日が経過していれば、出勤を認める。 ・症状がない場合:検査を行った日(0日とする)から7日が経過していれば、出勤を認める。 ■但し、症状により、陽性判明日または医療機関による休業指示の開始日のいずれか早い日から医療機関による復職許	陰性と判明しても、保健所または医療機関による上記健康観察の指示がある間は出勤しない。 ■保健所から具体的な指示がない場合の健康観察(待機期間)は、原則として、陽性者との最後の接触日(0日とする)から <b>5日間</b> とする。 ●ただし、陽性者との最終接触日から <b>7日間</b> が経過するまでは、検温等健康状態の確認や、リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクを常時着用すること等の感染対策を行うものとする。 【陽性者の同居家族等が自宅療養する場合】 陽性者の同居家族等が自宅療養をする場合の健康観察(待機期間)は、『陽性者である同居家族等の発症日(陽性者が無症状の場合はPCR検査の検体採取日)』または『陽性者である同居家族等の発症等に対して住居内で感染対策(※)を講じた日』の <b>いずれか遅い方(0日とする)から5日間</b> とする。 ●但し、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PCR検査の検体採取日を0日目として起算する)。 ●また、当該陽性者の同居家族等が診断時点で無症状であり、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。 ※「感染対策」の内容 ・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	

<p>可日までの期間が 1 か月を超える場合には、産業医による復職面談の上、出勤を認める。この場合、復職許可日の記載された医療機関による診断書（復職にあたっての配慮や症状の詳細の記載があることが望ましい）を提出するものとする</p>	<p>施、物資等の共用を避ける、消毒等の実施などの対策が想定されており、保健所の指示に基づく対策の実施や、<u>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は求められていない。</u></p> <p>●待機期間が終了した後も、当該陽性者の同居家族等の療養が終了するまでは、検温等健康状態の確認や、リスクの高い場所の利用や会食等避けること、マスクを常時着用すること等の<u>厳重な感染対策を行うものとする。</u></p>
<p>就業上の取扱い：【C】</p>	<p>就業上の取扱い：【A】</p>

**(4)―1 同居家族等が保健所等により濃厚接触者と認定された場合で、当該同居家族等が無症状の場合**

同居家族等が保健所等により濃厚接触者と認定されたもの、濃厚接触者と認定された同居家族等が無症状（発熱・風邪症状が認められない）の場合には、社員本人について自宅待機は指示しない（出勤可能とする）。

- 但し、濃厚接触者と認定された時点では無症状であったが、のちに同居家族等に発熱・風邪症状が認められた場合は、下記(4)―2の『当該同居家族等に症状が認められた場合』に従うものとする。
- 濃厚接触者と認定された同居家族等が、乳幼児等で保育園や学校等を休園・休校し、世話等のために休業せざるをえない場合には、別紙『小学校等休校等により子どもの世話等のために休業せざるをえない従業員への就業上の対応について⑥』に則って対応するものとする。
- 同居家族等が濃厚接触者に認定された場合には、下記注意点を確認の上、感染拡大防止に努めるものとする。  
・家族に新型コロナウイルスの感染が疑われる場合の家庭での注意点

**(4)―2 同居家族等が保健所等により濃厚接触者と認定された場合で、当該同居家族等に発熱・風邪症状が認められた場合**

濃厚接触者である同居家族等に発熱・風邪症状が認められる場合には、感染の疑いが強まるため、必ずその旨かかりつけ医や発熱外来等に相談の上、PCR 検査を受検するものとし、その後の取扱いは下記の通りとする。

<p>濃厚接触者である同居家族等がPCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。 就業上の取扱い：【A】</p>		
<p>同居家族等が陽性と判明した場合 社員本人について、保健所から濃厚接触者認定の当否がなされるまでの間は出勤しない。 就業上の取扱い：【A】</p>	<p>同居家族等が陰性と判明した場合（社員本人が無症状の場合） 陰性と判明した翌日から復職可能とする。 就業上の取扱い：復職可</p>	<p>同居家族等が陰性と判明した場合（社員本人に発熱・風邪症状がある場合） 上記(1)に準ずるものとする。 就業上の取扱い：上記(1)に準ずる</p>
<p>社員本人が濃厚接触者と認定された場合 上記(3)に準ずるものとする。 就業上の取扱い：上記(3)に準ずる</p>		<p>社員本人が濃厚接触者と認定されなかった場合 認定されなかった日の翌日から復職可能とする。 就業上の取扱い：復職可</p>

- 但し、万が一発熱・風邪症状が認められている濃厚接触者である同居家族等が PCR 検査を受検できない場合には、社員本人も濃厚接触者に準ずるものとし、具体的には、上記(3)の“陰性と判明した場合”の[陽性者の同居家族等が自宅療養する場合]の通り取扱うものとする。
- 同居家族等が濃厚接触者に認定された場合には、下記注意点を確認の上、感染拡大防止に努めるものとする。  
・家族に新型コロナウイルスの感染が疑われる場合の家庭での注意点

(5)社員本人が保健所より「その他の接触者」とされた場合（濃厚接触者とは認定されなかった場合）

「その他の接触者」の PCR 検査受検の判断は、濃厚接触者と比べて、より任意（本人の意思）によるものとされているが、万が一感染していた場合の重症化の回避及び他者への感染拡大の防止等の観点から、原則として PCR 検査を受検することを推奨する。

PCR 検査を受検する場合	PCR 検査は受検しない場合
PCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。	<p>陰性と判明しても、保健所または医療機関による上記健康観察の指示がある間は出勤しない。</p> <p>■保健所から具体的な指示がない場合の健康観察（待機期間）は、原則として、陽性者との最後の接触日（0日とする）から <b>5日間</b>とする。</p> <p>●ただし、陽性者との最終接触日から <b>7日間</b>が経過するまでは、検温等健康状態の確認や、リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクを常時着用すること等の感染対策を行うものとする。</p> <p><b>〔陽性者の同居家族等が自宅療養する場合〕</b>                  陽性者の同居家族等が自宅療養をする場合の健康観察（待機期間）は、『陽性者である同居家族等の発症日（陽性者が無症状の場合は PCR 検査の検体採取日）』または『陽性者である同居家族等の発症等に対して住居内で感染対策（※）を講じた日』のいずれか遅い方（0日とする）から<b>5日間</b>とする。</p> <p>●但し、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 PCR 検査の検体採取日を0日目として起算する）。</p> <p>●また、当該陽性者の同居家族等が診断時点で無症状であり、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。</p> <p>※「感染対策」の内容                  ・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が想定されており、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は求められていない。</p> <p>●待機期間が終了した後も、当該陽性者の同居家族等の療養が終了するまでは、検温等健康状態の確認や、リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクを常時着用すること等の厳重な感染対策を行うものとする。</p>
就業上の取扱い：【B】	就業上の取扱い：【B】

陽性と判明した場合	陰性と判明した場合
<p>保健所または医療機関が復職を認めるまでの間は出勤しない。</p> <p>■保健所や医療機関からの指示がない場合                  ・症状がある場合：発症日（0日とする）から10日が経過し、かつ解熱剤等の症状を緩和させる薬剤を服用していない状態で、解熱（平熱に下がる）した日および症状が消失した日（0日とする）から3日が経過していれば、出勤を認める。                  ・症状がない場合：検査を行った日（0日とする）から7日が経過していれば、出勤を認める。</p> <p>■但し、症状により、陽性判明日または医療機関による休業指示の開始日のいずれか早い日から医療機関による復職許可日までの期間が1か月を超える場合には、産業医による復職面談の上、出勤を認める。この場合、復職許可日の記載された医療機関による診断書（復職にあたっての配慮や症状の詳細の記載があることが望ましい）を提出するものとする</p>	<p>陰性と判明した翌日から復職可能とする。</p>
就業上の取扱い：【C】	就業上の取扱い：復職可

**(6)新型コロナウイルスの新規感染者数の急増により、濃厚接触者や感染経路等の積極的疫学調査が行われない場合**

- ① 従業員の同居家族等が陽性となった場合は、当該従業員を濃厚接触者に準ずるものとして取扱うものとし、『(3)社員本人が保健所より濃厚接触者と認定された場合』に則って対応する。
- ② 職場で陽性者が発生した場合は、職場内での濃厚接触者の特定は行わないものとする。  
 なお、陽性者の発症 2 日前以降に陽性者と接触があった方は、接触のあった最後の日から7日間は、
  - ・ハイリスク者(基礎疾患を有する方や高齢者等)との接触
  - ・ハイリスク施設(病院や高齢施設等)への訪問
  - ・不特定多数の者が集まる飲食や大規模イベントの参加 等
 感染リスクの高い行動を控えるものとする。  
 また、陽性者の発症 2 日前以降に陽性者と接触があった方のうち、万が一感染対策を行わずに飲食を共にした方は、上記の感染リスクの高い行動を控えるとともに、自主的な PCR 検査の受検を推奨するものとする。

**(7)新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCOA)により陽性者との接触の可能性の通知があった場合**

① 発熱・風邪症状等がある場合

受診相談センターへの相談～PCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。  
 就業上の取扱い:【B】

陽性と判明した場合	陰性と判明した場合
保健所または医療機関が復職を認めるまでの間は出勤しない。  <b>■保健所や医療機関からの指示がない場合には、発症日(0日とする)から10日が経過し、かつ解熱剤等の症状を緩和させる薬剤を服用していない状態で、解熱(平熱に下がる)した日および症状が消失した日(0日とする)から3日が経過していれば、出勤を認める</b>  <b>■但し、症状により、陽性判明日または医療機関による休業指示の開始日のいずれか早い日から医療機関による復職許可日までの期間が1か月を超える場合には、産業医による復職面談の上、出勤を認める。この場合、復職許可日の記載された医療機関による診断書(復職にあたっての配慮や症状の詳細の記載があることが望ましい)を提出するものとする</b>	陰性と判明しても、上記(1)の①・②のそれぞれ i) ii) の条件を満たさない間は出勤しない。
就業上の取扱い:【C】	就業上の取扱い:【B】

② 発熱・風邪症状等がない場合

- ・原則として休業の必要なし(5日間は体調の変化に留意し、接触通知のあった日から5日間は、
  - ・ハイリスク者(基礎疾患を有する方や高齢者等)との接触
  - ・ハイリスク施設(病院や高齢施設等)への訪問
  - ・不特定多数の者が集まる飲食や大規模イベントの参加 等
- 感染リスクの高い行動を控えるものとする)。

・但し、帰国者・接触者外来に相談し、PCR 検査を受検することとなった場合には、以下の通りとする。

相談の結果、PCR 検査を受検することになった場合  
 通知があつてから、受診相談センターへの相談～PCR検査の受検待ち～受検～結果判明日の間は出勤しない。  
 就業上の取扱い:【B】

陽性と判明した場合	陰性と判明した場合
保健所または医療機関が復職を認めるまでの間は出勤しない。  <b>■保健所や医療機関からの指示がない場合</b> ・症状がある場合:発症日(0日とする)から10日が経過し、かつ解熱剤等の症状を緩和させる薬剤を服用していない状態で、解熱(平熱に下がる)した日および症状が消失した日(0日とする)から3日が経過していれば、出勤を認める。 ・症状がない場合:検査を行った日(0日とする)から7日が経過していれば、出勤を認める。	陰性と判明した翌日から復職可能とする。

<p>■但し、症状により、陽性判明日または医療機関による休業指示の開始日のいずれか早い日から医療機関による復職許可日までの期間が1か月を超える場合には、産業医による復職面談の上、出勤を認める。この場合、復職許可日の記載された医療機関による診断書（復職にあたっての配慮や症状の詳細の記載があることが望ましい）を提出するものとする</p>	
<p>就業上の取扱い：【C】</p>	<p>就業上の取扱い：復職可</p>

**(8) 直近2週間以内に感染者が発生している店舗等に勤務する社員が、特別な顧客宅の訪問に際して、会社指定の抗原検査を受検する場合**

<p>受検にかかる時間は公用の遅刻・早退扱いとする。また、結果判明日は出勤しない。</p>
<p>就業上の取扱い：【A】</p>

**(9) 新型コロナウイルス感染症以外の傷病を事由とした手術や入院の際の予備的PCR検査（当該手術や入院のために休業していない場合に限る）や保健所の指示によらない自主的PCR検査を受検する場合**

<p>結果判明日は出勤しない。</p>
<p>就業上の取扱い：【B】</p>

**3. 休業指示期間中の在宅勤務の実施の可否**

休業指示期間については、原則として在宅勤務も含めて就業を禁止とする。

但し、例外として、以下の全ての条件を満たす場合に限り、在宅勤務を認める場合がある（各社判断）。

<p>i) 社員本人の体調が、勤務可能な状態である場合  （新型コロナウイルス感染症の陽性者であった場合（症状の有無を問わない）や発熱や風邪症状が消滅していない場合には不可とする）</p> <p>ii) 通常担っている業務が在宅により遂行可能な場合</p> <p>iii) 休業指示期間が長期に亘ることにより、業務に大きな支障をきたす可能性がある場合</p> <p>iv) 上記を踏まえて本人が在宅勤務の実施を了承し、かつ所属長が認めた場合</p>
--