

## 職員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合の対応

新型コロナウイルス感染症対応医療従事者支援制度では、加入された医療機関に雇用されている医療従事者（職員）が、新型コロナウイルス感染症に罹患し、4日以上休業し、労災保険（公務災害補償）の休業補償給付を受けた場合に休業補償金（20万円）を、死亡により遺族補償給付を受けた場合に死亡補償金（500万円）が支払われます。

### 既に労災保険（公務災害補償）の休業補償給付（遺族補償給付）を請求もしくは決定している場合

保険金請求手続きを行ってください。（手続き方法については保険金請求の手引きをご覧ください）

### 労災保険（公務災害補償）の休業補償給付請求を検討中の場合

新型コロナウイルス感染症患者の退院の取り扱いについては、12月1日現在の規定では無症状患者でも陽性確定日から最低6日間以上の就業制限があることから、4日以上休業は発生するものと思われます。

※、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律における新型コロナウイルス感染症患者の退院及び就業制限の取扱いについて（一部改正）」（令和2年2月6日健感発第0206第1号厚生労働省健康局結核感染症課長通知。同年6月25日最終改正。）

一方で、無症状・軽症の場合には1～2週間程度で復職も可能となり、実際には感染者の多くが無症状・軽症者であり、医療現場としては1日も早い復帰を望む場合も多いと思われます。

本制度は労災保険（公務災害補償）の休業補償給付を受けた場合には日数や給付金額に関わらず20万円が支払われることとなりますので、職員にとっては大きな安心につながるようになりますので、職員が新型コロナウイルス感染症に罹患し、労災（公務災害）として認定されると思われるケースではできるだけ労災請求を勧めていただければと思います。

労災保険の請求については、厚生労働省より「労災保険 休業（補償）給付 傷害（補償）年金の請求手続き」冊子に詳しく記載されておりますのでご覧いただくとともに、職員の休業時の給与の支払い方法等留意いただく必要があります。

留意点等について、概要を以下にまとめておりますのでご参考いただければと思います。

なお、実際には社会保険労務士、税理士、最寄りの労働基準監督署・地方公務員災害補償基金支部にご確認いただきご対応をお願いいたします。

## 1. 新型コロナウイルス感染の経路

職員の方が新型コロナウイルス感染症に罹患してしまった場合、正確な感染経路はわからないものの、いくつかの経路が考えられます。

- (1) 発熱等の体調不良により医師の診断を受け、新型コロナ感染の疑いありとして検査を実施したところ、陽性が判明。**感染経路は不明**
- (2) 勤務する医療機関の患者、職員に新型コロナウイルス陽性者が発生。それに伴い検査を実施したところ、陽性が判明。**業務中の感染の可能性あり。**
- (3) 家族や友人、その他プライベートでの会食先等で新型コロナウイルス陽性者が発生。濃厚接触者等として検査を実施したところ、陽性が判明。**業務外での感染可能性あり。**

## 2. 新型コロナウイルス感染症に関する労災認定の基準

労災補償の考え方については、令和2年4月28日の厚生労働省から出されている、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」において、当分の間、運用については、調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、これに該当するものとして、労災保険給付の対象とすることとしています。

具体的な取扱いについては

### (1) 国内の場合

#### ア 医療従事者等

患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となること。

#### イ 医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定されたもの

感染源が業務に内在していたことが明らかに認められる場合には、労災保険給付の対象となること。

#### ウ 医療従事者等以外の労働者であって上記イ以外のもの

調査により感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる次のような労働環境下での業務に従事していた労働者が感染したときには、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断すること。この際、新型コロナウイルスの潜伏期間内の業務従事状況、一般生活状況等を調査した上で、医学専門家の意見も踏まえて判断すること。

(ア) 複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務

(イ) 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

なお、労災保険給付の対象となるか否かの判断は、請求書が提出された後に行うもので

あることとしています。

従って、労災認定の判断は労災保険の請求書が提出された後に労働基準監督署が行うこととなりますが、医師や看護師等の医療資格者が新型コロナウイルスに感染した場合、業務外で感染したことが明らかでない限り労災認定される可能性が高いものと思われます。

※医療資格者以外の職員については、上記イ、ウの判断になると思われます。

### 3. 職員に感染者が出た場合の対応

感染を拡大させないための対応は当然ですが、職員への対応としては労災として対応するのか、労災以外の一般の療養として対応するかにより異なり、以下の点を留意する必要があります。

### 4. 労災として対応する場合

#### 労災保険について（ご参考）

##### (1)休業補償給付の支給条件

休業補償の給付要件としては、以下の要件をすべて満たす必要があります。

- ① 療養していること
- ② 労務に従事することができない状態であること
- ③ 賃金の支給を会社から受けていないこと

新型コロナウイルス感染症に罹患した場合には、指定感染症として入院・療養、就業制限等があるので①②については問題ないと思われますが、③については平均賃金の60%以上の賃金を受けている場合には労災の休業補償給付は不支給となりますので、注意が必要です。なお、賃金ではなく補償金として支払う場合は問題ありません。

##### (2)待機期間中の3日間の取り扱い

休業補償給付は職員の休業の第4日目から支給され、休業の初日から第3日目までは待機期間としてその間は医療機関が補償する必要があります。（法律上は平均賃金の60%）

その際に、賃金として支給するのではなく補償金として支給するのが一般的です。

※賃金として支給した場合（有給申請で給与として支給を含む）には所得税等の課税対象となりますが、補償金の場合には課税対象外となります。

##### (3)労災休業補償給付の内容

労災保険では、休業の第4日目から休業補償給付と休業特別支給金が支給されます。

◆休業補償給付＝（給付基礎日額の60%）×休業日数

◆休業特別支給金＝（給付基礎日額の20%）×休業日数

従って本人には平均賃金の80%が支給されることとなります。

※給付金は非課税となります。

#### (4)複数の医療機関で勤務する医療従事者の労災給付

医師の場合、複数の医療機関で医療に従事するケースが多いと思います。

##### ケース 1

A 病院	常勤勤務医	A 病院で労災加入	発病
B クリニック	非常勤勤務医	B クリニックで労災加入	

##### ケース 2

C クリニック	院長（開設者）	事業主で労災特別加入	
D 病院	非常勤勤務医	D 病院で労災加入	発病

従来は、災害（発病）した勤務先の賃金のみを基礎に給付額を決定していましたが、労働災害補償保険法の改正により、令和 2 年 9 月 1 日以降に発症し労災認定された場合には、すべての勤務先（労災加入先）の賃金額を合算した額を基礎に給付額等が決定されることになっています。

※詳細は労働基準監督署または社会保険労務士にご確認ください。

#### (5)受任者払い制度

労災保険の休業補償給付金の申請では、申請から振込までは 1 カ月以上かかることが多く、賃金の支給を受けていないことが前提となるため、職員にお金が入らないことになってしまいます。

労災保険の休業補償では「**受任者払い制度**」を活用することにより医療機関が労災給付金相当分を立て替えて先払いすることで、職員が安心して療養を行うことができます。

※詳細は労働基準監督署または社会保険労務士にご確認ください。

詳しくは厚生労働省ホームページを参照ください。

- 労災保険給付の概要

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-12.html>

- 休業（補償）給付の請求手続

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-13.html>

- 労災補償 FAQ

[https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/pamphlet\\_faq.html](https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/pamphlet_faq.html)

- 地方公務員災害補償基金 災害補償のしおり

<https://www.chikousai.go.jp/gyoumu/siori/siori.pdf>

## 5. 労災以外の一般療養として対応する場合

業務外で感染したことが明らかである場合等、上記労災認定基準に該当しない場合で、都道府県知事が行う就業制限により職員が休業する場合には、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられるため、休業手当を支払う必要はなく、職員は有給休暇を利用するか、要件を満たせば健康保険等から傷病手当金の支給を受けることが可能です。

詳しくは厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」をご参照ください。

なお、労災保険の休業補償給付の対象外となりますので**本制度の休業補償金も支払いの対象外となります。**