

今月のトピックス

～2023年6月号～

新型コロナ 5 類移行にともなう実務上の注意点

令和 5 年 5 月 8 日より、新型コロナウイルス感染症が、感染症法による 2 類相当から季節性インフルエンザと同様の「5 類感染症」に引き下がりました。

厚生労働省が示した「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付け変更後の療養期間の考え方等について」によると、新型コロナウイルスに感染した場合は、感染症法に基づき、行政が患者に対し、外出自粛を要請することはなくなり、外出を控えるかどうかは、季節性インフルエンザと同様に、個人の判断に委ねられることになりました。

本稿では、新型コロナウイルス感染症の 5 類引き下げ以降に労働者が感染した場合の就業措置（労働安全衛生法）と感染または濃厚接触者となった場合の傷病手当金（健康保険法）の請求について、実務上の注意点を解説していきます。

1. 労働者の就業に当たっての措置

感染症法によると、1 類感染症から 3 類感染症に罹患した場合は、就業制限の措置をとる必要があるとされています。また、労働安全衛生法では、「伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものに雇った労働者については、その就業を禁止しなければならない。」とあります。

つまり、2 類相当に分類されていた新型コロナウイルスは、労働者が感染した場合、就業制限の措置をとる必要がありました。

3. さいごに

法律による就業禁止は、いわゆる「使用者の責に帰すべき理由による休業」には該当しないため、会社は休業補償の支払いをする必要はありません。しかし、今後、新型コロナに感染した労働者に、従来の就業制限を継続していると、法律上「休業手当」の支払いが必要となります。

また、傷病手当金は、労働者本人に自覚症状がなく、家族等が感染し濃厚接触者になった場合、労働者自身が労務不能と認められない限り、給付の対象とはなりません。

こうした状況下においても、労働者を無理に出社させることは得策ではなく、今後は、職場での感染拡大を阻止するために、新たなルール作りが求められるでしょう。

※本内容は 2023 年 5 月 15 日時点での内容です

<監修>

社会保険労務士法人 中企団総研