

新型コロナウイルス感染症の  
罹患者が初めて確認されたとき

左記 罹患者との濃厚接触者への対応

**感染者**

**濃厚接触者**（社内全ての人がある疑い）

都道府県知事の判断による就業禁止

保健所の判断による濃厚接触者への休業要請  
（強制力はない）

休業手当の支払いは必要なし  
（使用者の責めに帰すべき事由には該当しない）

保健所の要請を受けての企業判断  
（休業させることは義務ではない）

傷病手当金  
の請求

療養補償給付・  
休業補償給付  
支給の請求

\*明らかに業務中に  
感染したことを証明  
できること

**就業禁止命令**

**就業継続**

休業手当の支払いは必要なし  
（使用者として、不可抗力であるため）

労働契約法 第5条  
安全配慮義務違反の可能性

傷病手当金  
の請求

療養補償付・  
休業補償給付  
支給の請求

年次  
有給  
休暇  
の  
取得

\*発症はして  
いないが、主  
治医が労務不  
能と判断した  
場合  
（認定されに  
くい）

\*明らかに  
業務中に感染  
したと証明で  
きること  
（認定されに  
くい）

応援します。  
佐賀事務所へ  
一報下さい！

（休業手当）  
労働基準法 第26条  
使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、  
使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百  
分の六十以上の手当を支払わなければならない。  
★不可抗力であれば使用者に休業手当の支払い義務は生  
じない★