

## 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災認定事例

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災請求のご参考となるよう、労災認定の具体的な事例について概要をご紹介します。

なお、同感染症の労災認定の考え方について示した令和2年4月28日付け基補発0428第1号「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い」（以下「通知」といいます。）に記載している事項に沿って、職種に着目して事例をご紹介します。

### 1 医療従事者等の事例（通知 記の2の（1）のア）

【考え方：医師、看護師、介護従事者等の医療従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合は、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として労災保険給付の対象となる】

#### 事例1) 医師

A医師が診察した患者に発熱等の症状がみられ、その患者は後日新型コロナウイルスに感染していたことが判明した。その後、A医師は発熱等の症状が出現し、濃厚接触者としてPCR検査を行ったところ、新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、A医師は、業務外で感染したことが明らかではなかったことから、支給決定された。

#### 事例2) 看護師

B看護師は、日々多数の患者に対し、問診、採血等の看護業務に従事していたところ、頭痛、発熱等の症状が続き、PCR検査で新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、B看護師は、業務外で感染したことが明らかではなかったことから、支給決定された。

#### 事例3) 介護職員

介護職員のCさんは、訪問介護利用者宅で介護業務に従事していたところ、利用者に新型コロナウイルス感染が確認されたため、濃厚接触者としてPCR検査を受けた結果、新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、Cさんは、業務外で感染したことが明らかではなかったことから、支給決定された。

#### 事例4) 理学療法士

D理学療法士は、病院のリハビリテーション科で業務に従事していたところ、院内で新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生し、複数の医師の感染が確認された。それらの医師と接触歴があったD理学療法士にも、咳、発熱等の症状が出現し、PCR検査で新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、D理学療法士は、業務外で感染したことが明らかではなかったことから、支給決定された。

## 2 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場合の事例（通知記の2の（1）のイ）

【考え方：感染源が業務に内在していることが明らかな場合は、労災保険給付の対象となる】

### 事例5）飲食店店員

飲食店店員のEさんは、店内での業務に従事していたが、新型コロナウイルス感染者が店舗に来店していたことが確認されたことから、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、Eさん以外にも同時期に複数の同僚労働者の感染が確認され、クラスターが発生したと認められた。

以上の経過から、Eさんは新型コロナウイルスに感染しており、感染経路が特定され、感染源が業務に内在していたことが明らかであると判断されたことから、支給決定された。

### 事例6）建設作業員

建設作業員のFさんは、勤務中、同僚労働者と作業車に同乗していたところ、後日、作業車に同乗した同僚が新型コロナウイルスに感染していることが確認された。Fさんはその後体調不良となり、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、Fさんについては当該同僚以外の感染者との接触は確認されなかった。

以上の経過から、Fさんは新型コロナウイルスに感染しており、感染経路が特定され、感染源が業務に内在していたことが明らかであると判断されたことから、支給決定された。

### 事例7）保育士

G保育士は、保育園で保育業務に従事していたところ、発熱等の症状が出現したため、PCR検査を行ったところ、新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、G保育士以外にも、同時期に同僚労働者や複数の園児の感染が確認され、クラスターが発生したと認められた。

以上の経過から、G保育士は新型コロナウイルスに感染しており、感染経路が特定され、感染源が業務に内在していたことが明らかであると判断されたことから、支給決定された。

### 3 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ない場合の事例（通知記の2の（1）のウ）

【考え方：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業務（複数の感染者が確認された労働環境下での業務や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ど）に従事し、業務により感染した蓋然性が高いものと認められる場合は、労災保険給付の対象となる】

- ① 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（通知記の2の（1）のウの（ア））

#### 事例8）工事現場施工管理業務従事者

工事現場の施工管理業務従事者であったHさんは、担当する現場の施工状況を管理する業務に従事していたが、発熱、咳等の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Hさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間に、換気が不十分な工事現場の事務室において日々数時間現場作業員らと近接な距離で打合せ等を行っており、Hさんの他にも、新型コロナウイルスへ感染した者が勤務していたことが認められた。

一方、発症前14日間の私生活については、自宅で静養するなど外出はほとんど認められず、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、換気が不十分な部屋で、他の作業員と近接な距離で打合せを行うなどの状況から、当該労働者の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Hさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、複数の感染者が確認された労働環境下での業務と認められ、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判断されることから、支給決定された。

#### 事例9）建設資材製造技術者

建設資材の製造技術者のIさんは、品質管理業務に従事していたが、発熱、倦怠感の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Iさんの感染経路は特定されなかったが、発症前14日間に、勤務していた職場の事務室において品質管理に係る業務を行っており、Iさんの他にも、新型コロナウイルスに感染した者が勤務していたことが認められた。

一方、発症前14日間の私生活については、日用品の買い物で家族と自家用車で外出したことが1日あったのみで、家族以外の接触はなく、他人との濃厚接触はなかったことが確認され、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、新型コロナウイルスへ感染した者が事務室を往来していること、他の社員との会話の機会等における飛沫感染を否定できないこと等を踏まえると、当該労働者の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Iさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、複数の感染者が確認された労働環境下での業務と認められ、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判断されることから、支給決定された。

② 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（通知 記の2の（1）のウの（イ））

**事例 10) 小売店販売員**

小売店販売員のJさんは、店頭での接客業務等に従事していたが、発熱、咳等の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Jさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間の業務内容については、日々数十人と接客し商品説明等を行っていたことが認められ、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事していたものと認められた。

一方、発症前14日間の私生活での外出については、日用品の買い物や散歩などで、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、接客中の飛沫感染や接触感染が考えられるなど、当該販売員の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Jさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、顧客との近接や接触が多い労働環境下での業務と認められ、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判断されることから、支給決定された。

**事例 11) タクシー乗務員**

タクシー乗務員のKさんは、乗客輸送の業務に従事していたが、発熱の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Kさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間の業務内容については、日々数十人の乗客（海外や県外からの乗客を含む）を輸送する業務を行っていたことが認められ、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事していたものと認められた。

一方、発症前14日間の私生活での外出については、日用品の買い物などで、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、密閉された空間での飛沫感染が考えられるなど、当該乗務員の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Kさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、顧客との近接や接触が多い労働環境下での業務と認められ、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判断されることから、支給決定された。

#### 事例 12) 港湾荷役作業員

港湾荷役作業員であったLさんは、トラックへの荷渡し業務等に従事していたが、発熱の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Lさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間に、荷渡しの際の確認のため、日々不特定多数のトラック運転手等と近距離で会話を行っており、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事していたものと認められた。

一方、発症前14日間の私生活での外出については、日用品の買い物などで、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、事業場において不特定多数の者との近接・接触の機会が認められ、当該作業員の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Lさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、顧客等との近接や接触が多い労働環境下での業務と認められ、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判断されることから、支給決定された。

#### 事例 13) 調剤薬局事務員

調剤薬局事務員のMさんは、処方箋の受付、会計、データ入力などの業務に従事していたが、発熱の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Mさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間に、受付カウンターで日々数十人の処方箋の受付などの業務を行っていたことが認められ、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事していたものと認められた。

一方、発症前14日間の私生活での外出については、日用品の買い物程度で、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

医学専門家からは、不特定多数の医療機関受診者に対応した際の飛沫感染等が考えられるなど、当該事務員の感染は、業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

以上の経過から、Mさんは、新型コロナウイルスに感染しており、感染経路は特定されないが、従事した業務は、顧客との近接や接触が多い労働環境下での業務と認められ、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判断されることから、支給決定された。

テレワークに関する各種情報はここから!

# テレワーク総合ポータルサイト

OPEN!

テレワークに関する様々な情報を得るための  
入り口となるWEBサイトです

テレワークの  
相談をしたい

セミナーやイベントに  
参加したい

テレワーク実施上の  
留意点や先進的な取組  
事例などを知りたい

助成金について  
知りたい



テレワークに関しては、「言葉は聞いたことはあるが、よく分からない」、「どんなメリットがあるのか分からない」、「テレワークを導入したいが手順が分からない」、「テレワークは今どのような状況なのか調べたい」と思う方も多数いらっしゃると思います。

ぜひ、テレワーク総合ポータルサイトを御活用いただき、テレワークの導入、知識の拡大、事例研究、助成金活用を進めていただきますよう、お願いいたします。

テレワーク総合ポータルサイト

検索



<https://telework.mhlw.go.jp/>

テレワークについての様々な情報を簡単に得られます! ぜひご活用ください!

報道関係者 各位

令和3年1月8日

【照会先】

雇用環境・均等局 在宅労働課

課長 宮下 雅行

課長補佐 長澤 篤

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7872)

(直通電話) 03(3595)3273

## 「テレワーク相談センター」の機能充実を図ります

～緊急事態宣言を受け、相談対応時間の延長、オンラインコンサルティングの実施～

厚生労働省は、このたびの緊急事態宣言を受け、テレワークに関する相談などに対応する「テレワーク相談センター」の機能充実を図ります。

「テレワーク相談センター」（受託者：一般社団法人日本テレワーク協会）では、テレワークの導入や運用などテレワークに関する各種相談を受け付けています。このたびの緊急事態宣言で、より多くの企業でテレワークの必要性が高まることが予想されるため、相談センターの一部機能の充実を図ります。具体的な内容は、以下をご覧ください。

### 【拡充する内容】

#### 1 相談対応時間の延長

##### ■ 3時間の延長

令和3年1月8日（金）以降

平日（月）～（金） 午前9時 ～ 午後8時 （土日祝は休み）

※令和3年3月31日（水）まで実施予定

（変更前は、平日午前9時～午後5時）

#### 2 オンラインコンサルティングの実施

これまで、希望する企業に対して行っていた訪問コンサルティングを、オンライン形式で実施。（最大5回、無料）

### 【相談・お問い合わせ先】

##### ■ テレワーク相談センター

電話番号 (0570) 550348

メールアドレス sodan@japan-telework.or.jp

URL <https://www.tw-sodan.jp/>

# テレワーク相談センターのご案内

テレワーク相談センターでは、  
テレワークに関する様々なご相談を承ります。

無料

## テレワークの導入前や導入後に このようなお悩みはありませんか？

テレワークを導入したいが  
何からはじめてよいか  
わからない…

テレワークで本当に生産性は  
上がるのか…

他社の導入事例を知りたい!



情報セキュリティが心配…

労務管理、業績評価、  
成果管理の  
方法がわからない…

社内の理解を得るには  
どのようにしたらよいか…

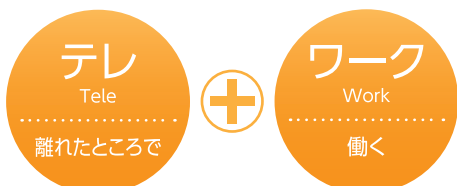
紙を使う仕事が多いが、  
テレワークを活用できるのか…

## お気軽にご相談ください!

テレワークのご相談に電話・メールで対応

労務管理のオンラインコンサルティング(5回まで無料)

### テレワークとは



テレワークとは、ICT(情報通信技術)を活用し、時間や  
場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

近年、スマートフォン、タブレット端末等の情報通信機器が発達するとともに、通信サービスについてもインターネット回線が普及し、運用コストやセキュリティ確保の課題も解決されつつあり、テレワークを取り巻く環境は飛躍的に変化し、働き方改革の有効な手段として普及しています。

### 3つのテレワークの形態

在宅勤務

モバイル  
勤務

サテライト  
オフィス  
勤務

## テレワークのご相談に電話・メールで対応

テレワーク相談コーナーでは、テレワークに関するあらゆるご相談を電話・メールで受け付けています。対応はテレワークに精通した相談員が行います。

### 電話



ナビダイヤル

0570-550348

### メール



専用アドレス

sodan@japan-telework.or.jp

## 労務管理のオンラインコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業に対して、労務管理のコンサルタントを5回まで無料で実施いたします。オンラインコンサルティングでは主に以下のような内容のアドバイスをを行います。

- 1 テレワーク導入時の就業規則に関すること
- 2 テレワーク適用業務の選定に関すること
- 3 テレワーク時の労働時間管理に関すること
- 4 テレワーク時の人事評価に関すること
- 5 その他テレワークにおける労務管理に関すること

### 現状把握

課題確認と解決策検討

1回目

### 導入準備

準備のための措置制度  
システム設計

2回目

### 導入後フォロー

継続・発展に向けて  
課題と対策を検討

3~5回目

### お問合せ・連絡先

## テレワーク相談センター

電話：0570-550348

相談対応時間：平日(月～金) 9:00～20:00 (祝日、年末年始を除く)

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11  
東京YWCA会館3階 一般社団法人日本テレワーク協会内

メール：sodan@japan-telework.or.jp

※現在は対面での相談は控えさせていただいております。

## 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等に係るQ&amp;A

## 【企業の方向け】

Q. 職場において、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等が起きた場合には、どのように対応したらよいでしょうか。また、そのような事態を未然に防ぐために、どのようなことをすべきでしょうか。

A. 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、あってはならないものです。

例えば、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし職場で孤立させること等は、[職場におけるパワーハラスメント](#)に該当する場合があります。職場におけるパワーハラスメントに関しては、改正労働施策総合推進法により、その防止のために事業主において雇用管理上の措置を講じることが求められています。

具体的には、相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知することや事実関係を迅速かつ正確に把握し、適正な措置を行うこと等が必要です（令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。）。また、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されていますので、ご注意ください（相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止は、規模にかかわらず、全ての事業主が対象となります）。これらの措置義務に違反した場合には、都道府県労働局において行政指導（助言・指導・勧告等）を行うこととなります。

なお、事業主自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう努める必要があります。

新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等が行われることのないよう、労働者への周知・啓発を徹底し、適切な相談対応等を行っていただくことなどにより、職場環境の改善を行っていただきますようお願いします。

<リーフレット「2020年6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf>

## 【労働者の方向け】

Q. 職場において、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等を受けて困っています。どこに相談したらよいでしょうか。

A. 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、あってはならないものです。

例えば、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし職場で孤立させること等は、[職場におけるパワーハラスメント](#)に該当する場合があります。

新型コロナウイルスに関連した上記のような職場のトラブルがある場合には、まずは職場の相談窓口にご相談ください。企業内に相談窓口が設置されていない場合あるいは職場内の相談窓口相談したが対応してくれない、相談しにくいといった場合には、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにご相談ください。

<総合労働相談コーナー（厚生労働省 HP）>

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>