

The Criteria for Ordering Employees to Stay at Home and Return to Work for COVID-19

Nobuhito Sawasaki / Kosuke Nakano

On May 25, 2020, the government decided to lift the state of emergency nationwide based on the opinion of the Advisory Committee on the Basic Action Policy against the Novel Coronavirus. However, the state of emergency being lifted, does not imply that the risk of COVID-19 infections within a company will be entirely eliminated. In this article, we explain the criteria for issuing an order to stay at home or return to work in the event that an employee is infected with COVID-19.

1. Measures to Prevent Spread of Infectious Diseases

Even after the lifting of the state of emergency that was imposed pursuant to the Act Concerning Special Measures against this Novel Influenza, the second and third waves or a flare up in the spread of infectious diseases are likely to occur, and there is still a risk of COVID-19 infection spreading within a company. Under these circumstances, companies are required to take certain measures to prevent the spread of infectious diseases as part of its safety consideration obligation.

The safety consideration obligation (Article 5 of the Labor Contract Act) is an obligation to give necessary consideration so that a worker may work while securing the safety of his/her life, body and others. A case law also states that companies have “the obligation to give consideration so as to protect a worker's life and body, etc. from danger in the course of using the place, equipment or instruments, etc. installed by the worker for the provision of labor or providing labor under the instruction of the employer” (Supreme Court, judgement of April 10, 1984 *Hanrei Jihou* No. 1116, p. 33).

2. Criteria for Issuing Orders to Stay at Home or Return to Work

Companies must collect necessary information and take timely measures to prevent the spread of infectious diseases in the workplace based on the collected information on the health conditions and personal situations of its employees. In particular, in the event of an infection or suspected infection among employees, it is necessary to promptly consider sending them home or ordering them to stay at home and not come in to work. If such measures are considered appropriate, the companies should

immediately issue an order for such employees to return home or to stay at home. Employees should be allowed to return to work only after they remain at home for as long as necessary and when the risk of infection to other employees is considered sufficiently low.

There are no legal criteria or guidelines on when to order an employee to stay at home or return to work other than a provision of the following statement: “An employer shall not have an employee who is subject to the restrictions on attendance at work under the Infectious Diseases Act work,” and there are no official criteria to be announced by the government. The administrative notice made by the Ministry of Health, Labor and Welfare's Response Headquarters for COVID-19 are about the lifting of restrictions on attendance at work (“Handling of the lifting of restrictions on attendance at work set forth in Article 18 of the Act on Prevention of Infectious Diseases and Medical Care for Patients with Infectious Diseases” May 1, 2020: <https://www.mhlw.go.jp/content/000627457.pdf>).

Therefore, the criteria for ordering employees to stay at home or return to work are to be established by each company. It is considered important to develop these criteria based on the knowledge of specialists in infectious diseases. In this regard, the Japanese Society of Travel and Health and the Japanese Society for Occupational Health have published “COVID-19 Control Guide for Workplace,” (Updated on May 11, 2020), (<https://www.sanei.or.jp/?mode=view&cid=416>) (“**COVID-19 Control Guide**”), which provides helpful information on measures against COVID-19.

Please read our previous newsletters (<https://www.amt-law.com/en/publications/newsletters/labor-and-employment>) for details on the payment of salary and leave allowance in the event that a company orders an employee to stay at home.

(1) Criteria for ordering employees to stay at home

(a) Infected persons and close contact with such an infected person

According to the “COVID-19 Control Guide” above, in the event that an employee is infected with COVID-19 or has close contact with an infected person, in principle, the company should follow the instructions of public health centers, etc. However, there are concerns that it may become difficult to obtain specific instructions due to further spread of the infection, so it is considered important for companies to establish their own response procedures in preparation for such an event.

In addition, if an infected person is identified, it is considered advisable that a company contact the public health center which has jurisdiction over its place of business and receive instructions in advance without waiting for a doctor to diagnose the person and then submit a report to the public health center. (Those who are infected will be subject to a recommendation for hospitalization or restrictions on attendance at work by prefectural governors in accordance with the Infectious Disease Act. For employees in close contact with an infected person, health monitoring for 14 days (i.e. 14 days from the day following the last contact with an infected person) will be ordered by the competent public health center).

Even at a stage where instructions cannot be obtained from the public health center, it is considered

appropriate to have infected employees or employees in close contact with infected persons to stay at home to prevent the spread of infection.

According to the April 20, 2020 edition of the “Summary of Active Epidemiological Surveys of Patients with Novel Coronavirus Infections” (<https://www.niid.go.jp/niid/images/epi/corona/2019nCoV-02-200420.pdf>) published by the Infectious Disease Surveillance Center of the National Institute of Infectious Diseases, “close contacts” shall mean persons who have been exposed to, a period during which infection is possible **, “a patient (confirmed case)” * and fall under the following categories:

- A person who lives with the patient (confirmed case) or has been in contact with the patient (confirmed case) for a long time (including in vehicles and aircrafts);
- A person who has examined, nursed, or cared for the patient (confirmed case) without wearing adequate protective clothing;
- A person who is likely to have had direct contact with contaminants, such as respiratory secretions or body fluids, etc. of the patient (confirmed case);
- Others: A person who has been in contact with the “patient (confirmed case)” at a distance of a hand contact (1 meter as a guideline) for at least 15 minutes without any necessary infection control measures (The infectiousness of the patient is judged comprehensively in light of individual circumstances, such as the surrounding environment and the state of contact).

* A person who is suspected to have a COVID-19 infection based on his/her clinical characteristics, etc. and is diagnosed as having a COVID-19 infection by test.

** During the period from 2 days before the onset of symptoms suggestive of a COVID-19 infection, including fever and acute genital symptoms, such as cough and dyspnea, until the start of isolation.

(b) Persons suspected to be infected due to cold symptoms such as fever and cough

Even if an employee reports cold symptoms such as fever and cough, it may not be clear whether the employee is infected with COVID-19. The “COVID-19 Control Guide” above lists the following as “basic approach to the cases of fever and cold symptoms” and it is considered appropriate to have employees with fever or cold symptoms to stay at home with an awareness of the possibility of infection with COVID-19:

- Action should be taken bearing in mind that there is always a high possibility of the symptoms being that of a COVID-19 infection.
- Even if a diagnosis of a COVID-19 infection is not made (including cases of PCR test (Polymerase Chain Reaction test: a test to check if the one is infected Covid-19) negative, or in which the patient did not see a doctor), a possibility of COVID-19 infection cannot be completely ruled out.
- In view of the recent spread of infection, it is desirable to consider any “fever or cold symptoms not diagnosed” as a COVID-19 infection.
- The companies should not request medical institutions to issue “negative certificate or cure certificate.”

Symptoms of COVID-19 infection include fever, cough, dyspnea, general malaise, sore throat, nasal discharge and nasal obstruction, headache, joint and muscle pain, diarrhea, nausea and vomiting (See “Summary of Active Epidemiological Surveys of Patients with Novel Coronavirus Infections” above).

(2) Criteria for ordering employees to return to work

(a) Infected persons

According to the above-mentioned administrative notice issued by the Ministry of Health, Labor and Welfare on May 1, the lifting of restrictions on attendance at work under Article 18 of the Infectious Diseases Act can be considered as meeting the criteria for the lifting of requirement for accommodation care or home care, and the PCR test at the time of lifting the restrictions is no longer required. The restriction on attendance at work may now be lifted 14 days after the start of accommodation care or home care.

Based on the notice, the “COVID-19 Control Guide” above lists the following as “basic approach to having infected employees return to work”:

- Based on the advice of a primary doctor, the patient is allowed to return to work while checking his/her physical condition.
- Positive PCR tests may persist even after discharge from hospital (including the lifting of the requirement for home care and accommodation care).
- A positive PCR test does not mean “being infectious.”
- The infectiousness seems to reach the highest level several days before the onset of the disease and immediately thereafter.
- The infectiousness rapidly reduces in about 7 days after the onset.
- The companies should not request medical institutions to issue “negative certificate or cure certificate” upon returning to work.

In addition, as a specific guideline for returning to work, the “COVID-19 Control Guide” indicates that both the following conditions (1) and (2) must be met:

(1) At least 14 days have elapsed since the onset.

(2) At least 3 days have elapsed after defervescence and symptoms** have disappeared without taking drug*.

*A drug that relieve symptoms, including antipyretics.

** Cough, sore throat, shortness of breath, general malaise, diarrhea, etc.

Other precautions include: “For inpatients, seek the instructions of a primary doctor at the time of discharge from hospital,” “It is desirable to work from home for about a week before returning to work” and “If it is difficult to work from home, take preventive measures such as daily health monitoring, wearing a mask and keeping a distance of about 2 meters from others for 1 week after

returning to work, and not go to work if one does not feel well.”

(b) Close Contacts of Infected Person

In the “COVID-19 Control Guide” above, there is no clear description of how close contacts should return to work. The guide only has a vague description stating that: “In cases where an employer, at its own discretion, instructs close contacts and other employees to stay at home or extends the period of health monitoring, take measures in accordance with the Infectious Disease Act, Labor Standards Act, Industrial Safety and Health Act or Rules of Employment.”

Because the health monitoring of close contacts is required by the public health center for 14 days (i.e. 14 days from the day following the last contact with an infected person), if the employer orders such a close contact to stay at home, it should delay the procedure for issuing an order to return to work for 14 days from the day following the last contact.

In addition, if cold symptoms such as fever or cough occur during the health monitoring period, it is considered necessary to confirm that the conditions described in (c) below are met before issuing an order to return to work, in addition to the elapse of 14 days.

(c) Employees suspected to be infected due to suffering from cold symptoms such as fever and cough

Based on the European CDC's criteria for the lifting of the requirement for isolation, the “COVID-19 Control Guide” suggests that both the following conditions (1) and (2) should be met as a guideline for return to work in the event that an employee is not diagnosed to have a COVID-19 infection (including cases of PCR test negative, or in which the patient did not see a doctor) and the fever or symptoms are alleviated in the natural course.

- ① At least 8 days* have elapsed since the onset.
- ② At least 3 days* have elapsed after defervescence and symptoms*** have disappeared without taking drug**.

* The above “8 days” and “3 days” are calculated based on the assumption that the day on which the onset, defervescence and disappearance of symptoms occurred is considered as day 0 respectively.

** A drug to relieve symptoms, including antipyretics

*** Cough, sore throat, shortness of breath, general malaise, diarrhea, etc.

3. Other Measures

Each company is required to take effective measures such as telework and staggered working hours even in cases where none of its employees are infected. For example, “Checklist for preventing the spread of COVID-19 in the workplace” (<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000634149.pdf>) is a useful guideline when employees work at the workplace.

新型コロナウイルスに関連する自宅待機・復職の基準について

弁護士 沢崎 敦一 / 中野 宏祐

2020年5月25日、政府は、新型コロナウイルスの対策に関する諮問委員会の意見を踏まえ、緊急事態宣言を全国的に解除することを決定しました。しかし、緊急事態宣言が解除された後も、企業内において新型コロナウイルスによる感染者や、感染者との濃厚接触者が現れるリスクが解消された訳ではありません。本稿では、企業内において新型コロナウイルスによる感染者等が生じた場合に自宅待機命令や職場復帰命令を行う場合の基準などについてご説明いたします。

1. 安全配慮義務としての感染症拡大防止措置

新型インフルエンザ等特別措置法に基づく緊急事態宣言解除後も、感染症拡大の第二波、第三波の到来は十分予想され、企業内で新型コロナウイルスによる感染者が発生するリスクは依然存在します。このような状況下において、各企業においては、安全配慮義務の一環として、感染症の拡大防止のために一定の措置を講じる必要があります。

安全配慮義務(労働契約法 5 条)は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする義務です。判例でも、「労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」(最判昭和 59・4・10 判時 1116 号 33 頁)があると述べられています。

2. 自宅待機・復職を命じる際の基準

各企業は、必要な情報収集を行い、適時適切な判断の下、職場における感染症拡大防止措置を講じる必要があります。特に、従業員の中から感染者や感染が疑われる者が発生した場合には、速やかに当該従業員を自宅に帰宅させ、あるいは出勤させずに自宅待機を命じることを検討し、そのような措置が相当だと判断に至れば、速やかに帰宅命令や自宅待機命令を発することになります。自宅待機を必要な期間継続し、他の従業員に感染させるリスクが十分に低下したと認められるようになってはじめて、感染した従業員の復職が可能となります。

いかなる場合に自宅待機・復職を命じるべきかについては、「感染症法に基づく就業制限の対象となった従業員を就業させてはならない」という以上の法令上の基準はなく、また、政府が発表する公式な基準もありません(厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策推進本部による事務連絡は、就業制限の解除に関するものです(「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第 18 条に規定する就業制限の解除に関する取扱いについて」令和 2 年 5 月 1 日:<https://www.mhlw.go.jp/content/000627457.pdf>))。

したがって、自宅待機・復職を命じる基準は各企業の判断のもとで設定することになります。基準策定にあたっては、感染症専門家による知見に基づいて行うことが重要であるものと考えられます。この点、日本渡航医学会及び日本産業衛生学会が、「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」(2020年5月11日更新版)(<https://www.sanei.or.jp/?mode=view&cid=416>)(「**感染症対策ガイド**」)を公表しており、新型コロナウイルス対策を行う上で有力な手がかりとなります。

なお、従業員に自宅待機を命じた場合の給与や休業手当の支払いについては、過去のニュースレター(<https://www.amt-law.com/publications/newsletters/labor-and-employment>)をご参照ください。

(1) 自宅待機命令を行う基準

ア 感染者・濃厚接触者について

上記「感染症対策ガイド」によれば、従業員の中から、新型コロナウイルスによる感染者や、感染者との濃厚接触者が現れた場合には、保健所等の指示に従うことが原則であるものの、さらなる感染拡大により、具体的な指示が得られ難くなることが懸念されるため、その様な事態に備え、事業者は独自に対応手順を定めておくことが重要となるとされています。また、感染者が確認された場合には、診断を行った医師が保健所に届出を行うのを待たず、会社自ら事業所を管轄する保健所に連絡して事前に指示を受けておくことが望ましいとされています。（なお、感染者については、感染症法に基づく都道府県知事による入院勧告や就業制限の対象となり、濃厚接触者については、管轄する保健所から 14 日間の健康観察（感染者との最終接触日の翌日から 14 日間）が指示されることとなります。）

保健所からの指示が得られない段階であっても、感染拡大予防の観点から、感染者や濃厚接触者については自宅待機させることが適切な対応であると考えられます。

なお、国立感染症研究所感染症疫学センターが公表する「新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領」令和 2 年 4 月 20 日版 (<https://www.niid.go.jp/niid/images/epi/corona/2019nCoV-02-200420.pdf>)によれば、「濃厚接触者」とは、「患者（確定例）」*の、感染可能期間**に接触した者のうち、次の範囲に該当する者のことをいいます。

- 患者（確定例）と同居あるいは長時間の接触（車内、航空機内等を含む）があった者
- 適切な感染防護無しに患者（確定例）を診察、看護若しくは介護していた者
- 患者（確定例）の気道分泌液もしくは体液等の汚染物質に直接触れた可能性が高い者
- その他：手で触れることの出来る距離（目安として 1 メートル）で、必要な感染予防策なしで、「患者（確定例）」と 15 分以上の接触があった者（周辺の環境や接触の状況等個々の状況から患者の感染性を総合的に判断する）。

* 臨床的特徴等から新型コロナウイルス感染症が疑われ、かつ、検査により新型コロナウイルス感染症と診断された者

**発熱及び咳・呼吸困難などの急性器症状を含めた新型コロナウイルス感染症を疑う症状を呈した 2 日前から隔離開始までの間

イ 発熱や咳などの風邪症状により、感染者である疑いがある者について

従業員が発熱や咳などの風邪症状を訴える場合であっても、当該従業員が新型コロナウイルスに感染しているか否か不明な場合があります。上記「感染症対策ガイド」では、「発熱や風邪症状を認める場合の基本的な考え方」として、以下を掲げており、発熱や風邪症状が認められる従業員に対しても、新型コロナウイルスへの感染の可能性を意識して、自宅待機させることが適切な対応であるものと考えられます。

- 常に新型コロナウイルス感染症の可能性を念頭にした対応が求められる。
- 新型コロナウイルス感染症との診断に至らなかった場合（PCR 検査陰性、医療機関を受診しなかった場合を含む）でも、新型コロナウイルス感染症を完全に否定することはできない。
- 最近の感染拡大の状況を鑑みると、「診断に至っていない発熱や風邪症状」については、新型コロナウイルス感染症とみなした対応を行うことが望ましい。
- 医療機関に「陰性証明書や治癒証明書」の発行を求めてはならない。

なお、新型コロナウイルス感染症の症状としては、発熱、咳、呼吸困難、全身倦怠感、咽頭痛、鼻汁・鼻閉、頭痛、関節・筋肉痛、下痢、嘔気・嘔吐などが挙げられます（上記「新型コロナウイルス感染症患者に対する積

極的疫学調査実施要領」参照)。

(2) 職場復帰命令を行う基準

ア 感染者について

上記の5月1日付厚生労働省事務連絡により、感染症法第18条に基づく就業制限の解除は、宿泊療養または自宅療養の解除の基準を満たすこととして差し支えなく、解除時のPCR検査が必須でなくなり、宿泊療養または自宅療養を開始した日から14日間経過したときに就業制限を解除することが可能となりました。

上記「感染症対策ガイド」では、これを受け、「感染した従業員の職場復帰の基本的な考え方」として以下を掲げています。

- 主治医などからのアドバイスに従い、体調を確認しながら職場へ復帰をさせる。
- 退院(自宅療養・宿泊療養の解除を含む)後のPCR検査の陽性が持続する場合がある。
- PCR検査が陽性であることが「感染性がある」ことを意味するわけではない。
- 感染力は発症数日前から発症直後が最も高いと考えられている。
- 発症後7日間程度で感染性が急激に低下する。
- 職場復帰時に医療機関に「陰性証明書や治癒証明書」の発行を求めてはならない。

また、具体的な職場復帰の目安として、次の①及び②の両方の条件を満たすことを提示しています。

- ① 発症後に少なくとも14日が経過している
 - ② 薬剤*を服用していない状態で、解熱後および症状**消失後に少なくとも3日が経過している
- *解熱剤を含む症状を緩和させる薬剤
**咳・咽頭痛・息切れ・全身倦怠感・下痢など

この他、「入院していた者については、退院時に主治医からの指示を参考にすること」、「職場復帰に際して1週間程度の在宅勤務を行ってから出社することが望ましい」、「在宅勤務が困難な場合は、復帰後1週間は、毎日の健康観察、マスクの着用、他人との距離を2m程度に保つなどの感染予防対策を行い、体調不要(原文ママ)を認める際には出社はしないこと」などの注意事項も掲げられています。

イ 感染者の濃厚接触者について

上記「感染症対策ガイド」では、濃厚接触者の職場復帰について明確な記載はなく、「事業者が独自の判断で、濃厚接触者や濃厚接触者以外の者に自宅待機などを指示したり、健康観察期間を延長する場合には、感染症法、労働基準法、労働安全衛生法や就業規則等に基づいた対応を行うこと」とのみ記載されています。

濃厚接触者に対しては保健所から14日間(感染者との最終接触日の翌日から14日間)の健康観察が指示されることとなりますので、濃厚接触者に対して自宅待機を命じた場合には、感染者との最終接触日の翌日から14日間の経過を待ってから復職命令を行う必要があると考えられます。

また、健康観察期間中に、発熱や咳などの風邪症状が現れた場合には、単に14日間を経過したのみではなく、下記ウの条件も満たしたことを確認してから職場復帰させる必要があると考えられます。

ウ 発熱や咳などの風邪症状により、感染者である疑いがある者について

上記「感染症対策ガイド」では、ヨーロッパCDCの隔離解除基準を参考に、新型コロナウイルス感染症との診断に至らなかった場合(PCR陰性、医療機関を受診しなかった場合を含む)で自然経過により解熱・症状が軽減した場合の職場復帰の目安として、次の①及び②の両方の条件を満たすことを提示しています。

- ① 発症後に少なくとも8日*が経過している
 - ② 薬剤**を服用していない状態で、解熱後および症状***消失後に少なくとも3日*が経過している
- *「8日」「3日」は、それぞれ発症日、解熱日・症状消失日を0日として計算
- **解熱剤を含む症状を緩和させる薬剤
- ***咳・咽頭痛・息切れ・全身倦怠感・下痢など

3. その他の対応策

各企業においては、具体的に従業員の中から感染者等が発生していない状況下においても、テレワークや時差出勤などの効果的な対応策を講じることが求められます。従業員が職場で勤務する際の対策としては、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」(<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000634149.pdf>)などが参考となります。

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

This newsletter is published as a general service to clients and friends and does not constitute legal advice. Should you wish to receive further information or advice, please contact the authors below.

- 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 沢崎 敦一 (nobuhito.sawasaki@amt-law.com)
弁護士 中野 宏祐 (kosuke.nakano@amt-law.com)

Authors:

Nobuhito Sawasaki (nobuhito.sawasaki@amt-law.com)

Kosuke Nakano (kosuke.nakano@amt-law.com)

- ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、お問い合わせにてお手続き下さいますようお願いいたします。

If you wish to unsubscribe from future publications, kindly contact us at General Inquiry.

- ニュースレターのバックナンバーは、こちらにてご覧いただけます。

Previous issues of our newsletters are available here.