

# 解説

●特定社会保険労務士  
渡辺葉子

## 新型コロナウイルス 感染症対応策の手引き

新型コロナウイルスの感染拡大が続くなか、国は「緊急事態宣言」を発し、企業に対する休業要請、在宅勤務等への協力要請を重ねてきた。法的強制力を伴わない「要請」の下、企業は事業継続と従業員の感染防止に向けて、長期にわたる難しい判断を迫られることとなった。企業がさまざまな施策を講じる際には、常に従業員の労務管理にかかわる課題が生じることになるが、めまぐるしい状況変化のなかでも、正確な知識と情報に基づく迅速な対応が求められることになる。そこで今号では、新型コロナウイルス感染症対策を巡る労務管理上の留意点について、法律面と実務面から整理した。

### I 新型コロナウイルス感染症にかかわる労働法

1. 休業手当の支給の要否
2. 休暇の種類と取得
3. 妊娠中の女性労働者への配慮要請
4. 育児休業の延長の申出があった場合
5. 安全衛生関連の特例
6. 時間外労働・休日労働の扱い
7. 変形労働時間制

### II 社員やその家族が感染した場合の社内対応、社外公表

1. 社員への対応
2. 社員に症状が現れた場合の初動対応フロー
3. 社員が感染したときの一般的な流れ
4. 濃厚接触者の定義
5. 社外への公表、テナントや貸主等への報告
6. 保健所調査のためにあらかじめ準備しておくこと

### III 感染拡大防止に向けた職場対応

職場での対応チェックリスト

## 新型コロナウイルス感染症 対応策の手引き

特定社会保険労務士 渡辺葉子

### I 新型コロナウイルス感染症に かかわる労働法

2019年12月に中国武漢から発した新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、瞬く間に世界中に感染が拡大し、日本もかつて経験したことのない未曾有の事態に陥っています。この新型コロナウイルス感染症は、「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」（以下、感染症法）の指定感染症に指定され、施行されています（2020年2月1日施行）。

新型コロナウイルス感染症に感染したことが確認されると、感染症法が適用され、都道府県知事が罹患した人に対し、就業制限や入院勧告を行うことができるようになります。この場合、新型コロナの患者はもちろんのこと、無症状病原体保有者に対しても必要に応じて、一定期間の就業制限をすることができます。

一方、労働安全衛生法（以下、安衛法）68条には、伝染性疾病その他の疾病で厚生労働省令で定めるもの（病毒伝ばのおそれのある伝染病の疾病）にかかった者の就業を禁止していますが、新型コロナウイルス感染症の罹患者については、この安衛法の実業禁止の対象とはならず、感染症によることとなります。

この感染症法に基づく都道府県知事による就業制限期間中の休業に際しては、民法536条2項の「債権者（使用者）の責めに帰すべき事由」、労働基準法（以下、労基法）26条の「使用者の責に帰すべき事由」にもあたりませんので、賃金や休業手当（平均賃金の60%以上）を支給する必要はありません。

一方で、それ以外の就業禁止、たとえば使用者による感染拡大防止のための自主的な休業や都道府県知事

による就業制限期間経過後の休業命令等については、原則として、休業手当の支給が必要となります。

#### ※安衛法68条

「事業者は、伝染性疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない」

### 1. 休業手当の支給の要否

新型コロナに関して社員が休業した場合には、その休業が何を根拠に実施されるものかによって、休業手当の支給の要否が異なるということがご理解いただけたと思います。

- ・ 感染症法の適用による感染者の就業制限による休業  
⇒休業手当の支給は不要
- ・ 感染者以外に対する感染拡大防止等のための自主的な休業  
⇒原則として、休業手当の支給が必要

※ただし、法的に休業手当の支給が不要の場合であっても、休業手当や賃金を支給することは望ましいとの見解が厚生労働省から出ています。

以上の点について、厚生労働省（以下、厚労省）の「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」（以下、企業QA）（4月14日時点版）で整理すると、以下のようになります。

## (1) 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合

欠勤に対する賃金支払いの必要性は、個別案件ごとに判断される

⇒「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合は、休業手当（平均賃金の60%以上）を支払わねばならない（労基法26条）

⇒一定要件を満たせば、雇用調整助成金の対象となる

ただし、不可抗力による場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しない

⇒休業手当の支払義務なし

ここでいう「不可抗力」とは、①および②のいずれも満たす必要があります。

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

例) 在宅勤務などで業務に従事させることが可能にもかかわらず、これを十分に検討するなど、休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合⇒使用者の責に帰すべき事由による休業⇒休業手当の支給が必要となることがある

## (2) 労働者が新型コロナウイルスに感染したため、休業させる場合

都道府県知事が行う就業制限による場合⇒「使用者の責に帰すべき事由による休業」ではない

⇒休業手当の支給は不要

- ・会社の健康保険に加入していれば、「傷病手当金」の支給対象となりうる（一定要件あり）
- ・業務上や通勤時の感染ならば、労災保険の「休業補償」の対象となりうる

新型コロナウイルス感染症に感染し、その療養のため

め業務に服することができない場合には、加入する会社の健康保険から、傷病手当金が支給されます。

※療養のために業務に服することができなくなった日から起算して3日経過日から最長1年6カ月までの該当日につき、1日あたり、直近12カ月の平均標準報酬日額の3分の2相当額

業務に服することができなかった期間には、発熱などの症状があるため自宅療養を行った期間も含まれます。また、やむを得ず医療機関を受診できず、医師の意見書がない場合においても、事業主の証明書により、保険者において労務不能と認められる場合があります。

【参考】 国民健康保険に加入する人については、市町村によっては、条例により、新型コロナウイルス感染症に感染するなどした会社の傷病手当金を支給する場合があります。具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者にご確認ください。

業務または通勤に起因して発症したと認められる場合には、労災保険の対象となりうるかとされています（相談先：管轄労働基準監督署）。

## (3) 労働者が新型コロナウイルスへの感染が疑われるため、休業させる場合

「帰国者・接触者相談センター」での相談結果を踏まえても職務の継続が可能である場合であって、使用者の自主判断で休業させる＝「使用者の責に帰すべき事由による休業」

⇒休業手当の支給

●感染が疑われる場合の対応については、「新型コロナウイルス Q&A（一般の方向け）」問1を参照

## (4) 発熱などの症状があるため、労働者が自主的に休んでいる場合

通常の病欠と同様の扱い。会社独自の病気休暇制度がある場合はそれを活用

(5) 労働者に発熱などの症状があることを理由に、会社が自主的な判断で休業させる場合

一般的には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」  
⇒休業手当の支給

(6) 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合

「使用者の責に帰すべき事由による休業」  
⇒休業手当の支給  
ただし、不可抗力による休業の場合は、休業手当の支払い義務なし

この点について、企業QA4-問5では、以下のとおり、記載されています。

具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。

法律上は休業手当の支給が不要であっても、休業に対する手当を支払うことはよりよいとされ、雇用調整助成金の対象となりえます。

ところで、4月14日時点版の企業QAには、資料1の問6、問7が追加されています。

問7は、非常に重要な意味を持つ内容です。すでに述べているとおり、「事業主が使用者の責に帰すべき事由」で社員を休ませたときは休業手当の支給が必要ですが、それが「不可抗力」によるものである場合は、支払義務を免れることとなっていますが、「不可抗力」とされるためには、2つの条件があります（問7 ①および②）。

そのうち、②については、すでに1(1)のところで事例が引用されていましたが、①については、「特措法

に基づく緊急事態宣言や要請などのように」事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因…と例示されています。確かに後段で、特措法に基づく緊急事態宣言や要請等での事業の休止のために労働者を休業させる場合であっても、一律に労基法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではないと釘を刺してはいますが、ここは、いろいろな解釈があるところです。「不可抗力」の要件を広げすぎであり、休業手当の不払いが発生する懸念があると危ぶむ弁護士や社労士もいます。

## 2. 休暇の種類と取得

休暇には、①年次有給休暇、②会社によっては病気休暇や保存休暇（請求時効が過ぎた年次有給休暇の未消化分の一部または全部を一定期間保存し、会社が定める事由に該当する場合に休暇として活用できる制度）、および③新型コロナウイルス感染症対応で導入された特別の有給休暇があります。

これらの休暇については、資料2のような留意事項があります。

年次有給休暇は、本来、労働者からの時季指定から始まるものですので、新型コロナウイルス感染症に関連した休みについて、使用者が一方的に年次有給休暇を取得させることはできません。

なお、上記③の有給の特別休暇の創設は、就業規則に特段の定めがない場合は無給（ノーワーク・ノーペイ）になるところ、有給の特別休暇を創設しようというものです。この有給の特別休暇の創設については、AおよびBの助成金があります。

A 労災適用の中小企業事業主に対して、就業規則の整備（就業規則の作成・変更など）にかかる費用の一部を助成する助成金

※「働き方改革推進支援助成金（職場意識改善コース）」  
2020年4月より、「時間外労働等改善助成金」から名称変更

B 小学校等の臨時休校等に伴う保護者の休暇取得支援として、新型コロナウイルス感染症による小



資料1 緊急事態宣言等による休業の扱い（企業 Q&A 〈4月14日時点版〉より）

問6 新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下、特措法という）に基づく緊急事態宣言や要請により、事業を休止し、労働者を休業させる場合、どのようなことに注意すべきですか。

特措法に基づく緊急事態宣言や要請・指示により事業を休止し、労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合っ  
て、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いします。（以下、  
雇用調整助成金の対象となり得ること、など省略）

問7 特措法に基づく緊急事態宣言や要請・指示を受けて事業を休止する場合、労働基準法の休業手当の取扱はど  
うなるでしょうか

労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の  
100分の60以上）を支払わなければならないとされています。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務  
はありませんが、不可抗力による休業と言えるためには、

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること

という要素をいずれも満たす必要があります。

①に該当するものとしては、例えば、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請などのよ  
うに、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因が挙げられます。

②に該当するには、使用者として休業を回避するための具体的努力を最大限尽くしていると言える必要があります。具体  
的な努力を尽くしたと言えるか否かは、例えば、

- ・自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分に検討しているか
- ・労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか

といった事情から判断されます。

したがって、特措法に基づく緊急事態宣言や、要請や指示を受けて事業を休止し、労働者を休業させる場合であっても、  
一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません。（疑問点等があれば、お近くの労働局及び  
労働基準監督署に御相談ください。）

学校休業等対応助成金

ちなみに、日本郵政が、臨時休校となった子どもの世話をするために仕事を休むグループ会社社員に対し、「年次有給休暇を使い切った後にしか有給の特別  
休暇（上記Bの助成金対象）の活用を認めないと指示した」ことは、年次有給休暇や特別の有給休暇の趣旨  
に合わないとして厚労省が問題視し、同社が撤回したとい  
うニュースがあったことは記憶に新しいところです。

資料2 年次有給休暇・病気休暇や保存休暇の扱い / 有給の特別休暇の創設

1. 年次有給休暇

労働者が自主的に年次有給休暇を取得⇒○  
使用者が、年次有給休暇を一方的に取得させる⇒×

2. 病気休暇や保存休暇

会社独自の病気休暇や保存休暇は、社内規定に則って対応

3. 有給の特別休暇の創設

労使の話し合いのうえ、事業場で有給の特別休暇制度を創  
設可  
⇒就業規則等に定め、労働者に周知する  
※相談先：都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）

### 3. 妊娠中の女性労働者等への配慮要請

2020年4月1日付けで、厚労省から経済団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会）および労働団体（日本労働組合総連合会）に対し、妊娠中の女性労働者等への配慮要請が出ています。

これは、現時点での医学的知見では、妊娠後期に新型コロナウイルス感染症に感染したとしても、経過や重症度は非妊婦と変わらないとされているとしたうえで、以下の点を鑑みて、配慮を要請したものです。

- ① 新型コロナウイルスに限らず一般的に、妊娠中に肺炎を起こした場合、妊娠していないときに比べて重症化する可能性があること
- ② 新型コロナウイルス感染症にかかる現状のなかで不安を感じている場合もあること

具体的には、以下のような取組みの促進への協力を要請しています。

- 妊娠中の女性労働者が休みやすい環境の整備
  - 感染リスクを減らす観点からのテレワークや時差通勤の積極的な活用の促進
  - 妊娠中の女性労働者も含めた従業員の集団感染の予防のための取組実施 など
- ※パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く人も含めて要請
- ※高齢者や基礎疾患がある人についても、同様に協力を要請

### 4. 育児休業中の社員から、育児休業の延長の申出があったときの扱い

新型コロナウイルス感染症の影響で、市区町村等が保育所への登園自粛（最近は休園もあるようです）を要請する事態が生じています。このような状況の下、育児休業中の社員から、育児休業の延長（休業終了日の繰下げ）の申出があることが想定されます。そのときの扱いは、次のとおりです。

なお、当該社員にとって重要なのは、育児休業の延長が認められるか否か、雇用保険の育児休業給付が受給できるか否かです。その2点はしっかりと理解しておきましょう。ちなみに、育児休業の延長は、育児・介護休業法では延長を認めないとしても、会社が法を上回る定めをする（延長を認める）ことは、もちろん差し支えありませんが、その部分については、育児休業給付金の支給はされないことは、あらかじめ社員に伝えておきましょう。

また、扱いについては、以下の場合ごとに異なります。

- 1) 市区町村等から保育所への登園自粛の要請を受けている場合
- 2) 市区町村等から保育所への登園自粛の要請を受けていない場合

さらに、それぞれ、以下の場合ごとに異なりますので、それぞれを分けて確認します。

- ① 1歳までのケース（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2カ月まで）
- ② 子が1歳または2歳になるとき

基本的には、育児・介護休業法に基づく「育児休業終了日の繰下げの申出の可否」に準じた解釈となります。以下にみてみましょう。

- (1) 保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等から当該保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととなったとき

- ① 子どもが1歳までのケース

育児休業中の労働者から申出があった場合、事業者は、事由を問わず、育児休業の終了予定日を繰下げ変更（最長1歳まで。またはパパ・ママ育休プラスの場合は1歳2カ月まで）を認めなければならない。

1歳から1歳6カ月までの育児休業、1歳6カ月から2歳までの育児休業も同様に認めなければなりません。なお、繰下げは、育児休業法では1カ月前（1歳

6カ月または2歳までの育児休業の場合は2週間前)までに申出となっていますが、直前の申出を認めることは可能です。

育児休業からいったん復帰している労働者から、再度の申出があった場合も、認めなければなりません(子が最長1歳まで、パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2カ月まで)。

雇用保険法の育児休業給付金が支給されます(雇用保険加入など一定要件あり)。

## ② 子どもが1歳または1歳6カ月になるときのケース

子どもが1歳または1歳6カ月になるときに、労働者から引き続き育児休業をしたい旨の申出があった場合、育児休業(1歳からの休業は最長1歳6カ月まで、または1歳6カ月からの休業は最長2歳まで)を認めなければならない。

引き続き休業した期間についても、雇用保険法の育児休業給付金が支給されます(雇用保険加入など一定要件あり)。

会社が独自に、子が2歳以上の育児休業制度をつくることは可能です。ただし、このように法を上回る対応については、雇用保険法の育児休業給付金は支給されません。

(2) 保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないことにしたときのケース

### ① 子どもが1歳までのケース

育児休業中の労働者から申出があった場合、事業者は、事由を問わず、育児休業の終了予定日を繰下げ変更(最長1歳まで。パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2カ月まで)を認めなければならない。

1歳から1歳6カ月までの育児休業、1歳6カ月から2歳までの育児休業も同様に認めなければなりません。なお、繰下げは、育児休業法では1カ月前(1歳6カ月または2歳までの育児休業の場合は2週間前)

までに申出となっていますが、直前の申出を認めることは可能です。

雇用保険法の育児休業給付金が支給されます(雇用保険加入など一定要件あり)。

育児休業からいったん復帰している労働者から、再度の申出があった場合には、再度の休業を認める必要はありません。ただし、会社独自に認めることは可能です。その場合は法を上回る対応として、雇用保険法の育児休業給付金は支給されません。

## ② 子どもが1歳または1歳6カ月になるときのケース

子どもが1歳または1歳6カ月になるときに、労働者から、引き続き育児休業をしたい旨の申出があった場合、育児休業を認める必要はない。

会社独自の対応で、認めることは可能です。その場合、法を上回る対応として、雇用保険法の育児休業給付金は支給されません。

## 5. 安全衛生関連の特例

企業が実施すべき安衛法に基づく代表的なものとして、健康診断の実施および安全委員会等の開催があります。

今回、新型コロナウイルス感染症関連で、一部の健康診断の実施や安全委員会等の開催の時期延長が認められています。

### (1) 健康診断の実施の延期特例

健康診断の実施については、以下の特例が認められます。

① 雇入健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断(安衛法66条1項、安衛則43条、44条、45条)

⇒2020年6月末までの間、延期可能

② その他の特殊健康診断(安衛法66条2項、3項およびじん肺法に基づく)

※労働衛生対策上特に有害であるといわれている

業務に従事する労働者等を対象として実施する健康診断

⇒十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関での実施が困難である場合：2020年6月末までの間、延期可能

## (2) 安全衛生委員会等の開催の特例措置

安全衛生委員会等の開催については、以下の特例が認められます。

安衛法に基づく安全委員会等

⇒新型コロナウイルス感染拡大を防止するため、2020年6月末までの間、弾力的な運用可能（①電話による会議方式、②開催延期など）

## 6. 時間外労働・休日労働の扱い

民間の企業が、社員に時間外労働や休日労働をさせることができるのは、①または②の場合のみです。

①36協定を締結している場合（労使協定の範囲内で）【労基法36条】

②災害その他避けることができない事由によって臨時の必要がある場合

+行政官庁の許可を受けた場合（事態が急迫している場合は事後の届出）【労基法33条1項】

そこで、そもそも①の36協定締結がない場合（36協定が締結されている場合であって、協定で締結した時間数で足りない場合を含む）には、時間外労働や休日労働はさせることができないのでしょうか。また、特別条項を締結していない場合などであって、36協定で締結した時間数を上回ってしまいそうなきはどのような扱いになるのでしょうか。企業QA（4月14日時点版）では、次のような回答となっています。

### (1) 36協定の締結がない場合

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う事態については、次のような回答があります（企業QA5-問3）。

・新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになるが、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法33条1項の要件（災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合）に該当し得るものと考えられる

・また、例えば、新型コロナウイルスの感染・まん延を防ぐために必要なマスクや消毒液、治療に必要な医薬品等を緊急に増産する業務についても、原則として同項の要件に該当するものと考えられる

※ 新型コロナウイルス感染症に感染した患者を治療する場合、手厚い看護が必要となる高齢者等の入居する施設において新型コロナウイルス感染症対策を行う場合なども該当するとされています。

上記に該当し、「災害その他避けることができない事由によって臨時の必要がある場合」に該当しうると考えられる場合には、一歩進んで、**資料3**の事前許可（または事後承認）を得られるか否かの判断になります。

ただし、上記の件で労働基準監督署へ確認したところ、上記の判断で認められるとしても、事前に36協定を締結するようとの指導がありました（新型コロナウイルス感染症対応として開設された特別労働相談窓口（東京都の場合）にあたる、東京労働局労働相談コーナーでは、事後であっても可という回答もあり）。

なお、3月17日付けにて「新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた中小企業等への対応について」（令2.3.17発基0317第17号）が出されています。25頁以降をお読みいただき、より理解を深めてください。

### (2) 特別条項がない場合、または特別条項があっても具体的な事由に明記されていない場合

新型コロナウイルス感染症関連で、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働くこととなった場合



資料3 行政官庁の事前許可（事後の届出の承認）の基準

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと
- (2) 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること
- (3) 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること
- (4) 上記(2)及び(3)の基準については、他の事業場からの協力要請に応じる場合においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること（令元6.7基発0607第1号）



上記に該当する場合は、36協定の締結がなくても時間外労働・休日労働をさせることが可能（ただし、必要な限度の範囲内に限る）  
⇒やむを得ず月80時間超の時間外・休日労働をさせたことにより、疲労の蓄積が認められる労働者に対しては、医師による面談の実施、適切な事後措置を講じる

には、特別条項の対象となるのかという問題があります。次のような回答があります（企業QA5-問2）。

- ・ 一般の新型コロナウイルス感染症の状況については、36協定の締結当時には想定しえないもの  
⇒36協定の「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」に、繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症とするものであることが明記されていなくとも、一般的には、特別条項の理由として認められる
- ・ 現在、特別条項を締結していない事業場においても、法定の手続きを踏まえて労使の合意を行うことにより、特別条項付きの36協定を締結することが可能

なお、(1)の場合であっても(2)の場合であっても、時間外労働や休日労働、深夜労働をさせた場合には、もちろん、割増賃金の支払いが必要です。

**7. 変形労働時間制の活用および1年単位の変形労働時間制の特例**

労基法では、原則として、1日8時間・週40時間までの労働を認めています（通常の労働時間制）。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響で、業務

の縮小や休業により労働時間が減少したり、休む社員が増えたために通常の仕事量をかなり上回ってしまうことも考えられます。その対応策として、企業QA（4月14日時点版）では、1年単位の変形労働時間制を導入することも提案しています。

また、すでに1年単位の変形労働時間制を採用している事業場では、当初の予定どおりのスケジュールを進めることが困難なケースも出てきます。

本来は、1年単位の変形労働時間制は、労使の合意をもってしても、労働者保護のために、対象期間の途中で適用を中止することはできません。なぜならば、1年単位の変形労働時間制とは、あらかじめ想定される業務の繁閑を計画的に進めるため、一定要件の下で、忙しいときは長い、そうでないときは短い労働時間を設定するものだからです。ところが、今回の新型コロナウイルス感染症の影響で、当初の予定どおりに進めることが困難なケースが出てきてしまいます。

そこで、今回は特例として、次のような対応となっています。

- すでに1年単位の変形労働時間制を採用している事業場であって、当初の予定どおりに実施することが困難な場合

⇒本来は、対象期間の途中で中止できないこととなっているが、特例的に労使でよく話し合ったうえで、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは期間の途中で労使協定を締結し直すことも可能

なお、対象期間の途中で合意解約をする場合（締結し直すために、いったん解約する場合も）には、解約までの期間を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間については、割増賃金を支払わねばなりません。対象期間の途中で定年退職となったり、育児休業を開始する場合等と同じ扱いとなりますので、注意が必要です。

## II 社員やその家族が感染した場合の社内対応、社外公表

2020年4月中旬、保育士の新型コロナウイルス感染が判明した横浜市の保育園で、市が、保育士の行動調査が終了するまで、保護者に感染を公表しない旨を保育園に指示したことがわかり、大問題となりました。

実際には、保育園はすぐに保護者に電子メールを送り、新型コロナウイルス感染の事実を伝え、児童の通所の判断を保護者に委ね、結果、登園する児童はいなかったとのことですが、市の指示を振り切って行動した保育園の対応が大きく評価される一方で、市に対しては隠ぺい操作だと厳しく批判される事態となりました。

市は保健所の助言を基に判断したとのことですが、本当にそれでよかったのでしょうか。一度信用を失うと、もしかしたら、他の保育園でも同様のことが行われているのではないかと世間は疑心暗鬼になってしまいます。

これを企業に置き換えてみると、企業存続の可否にまでその影響が続くことも想定されます。一度失った信用は、取り戻せたとしても、気が遠くなるほど時間がかかるでしょう。また、感染拡大という面からみると、同社の社員や同じビルに入居する他のテナントの関係者等をも巻き込む事態となる可能性もあります。

さらに、公表のタイミングを誤ると、真実でない偽情報まで飛び交い、あっという間に拡散し、想定外の風評被害にまで発展しかねません。いまやネット社会ですから、瞬間に風評が広がることは想像できるでしょう。風評被害の最大の防止策は、迅速的確なタイミングと正確な内容の公表ということができます。

新型コロナウイルスへの感染は、いまや、いつでも、だれでも直面する可能性があり、特別なことではなくなっているのです。だからこそ、企業はこの事態をしっかりと受け止め、万一、自社の社員が新型コロナウイルスに感染した際には、即時に対応することが求められます。この初動対応を誤ると、取返しがつきません。

そのためには、あらかじめ、会社としての対応方針をしっかりと定め、有事の際には、慌てず騒がず、ステージごとにすべきことを着実に進める、という体制づくりが必要です。

### 1. 社員への対応

#### (1) 社員自身が感染した場合

社員自身が新型コロナウイルスに感染した場合、症状の有無にかかわらず、会社に自己申告する体制を整えておきます。そのうえで、社員から報告があった場合には、直ちに、自宅待機させることが必要かつ合理的な対応です。実際には、感染症法に則り、感染した場合には、都道府県知事より就業禁止が命じられます。

ところで、労働契約法5条には労働者の安全への配慮という条文があり、「使用者は、労働契約に伴い、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、必要な配慮をするものとする」と規定され、労働契約における使用者の安全配慮義務が明文化されています。したがって、企業が社員の安全を守るためにも、迅速な対応が必要です。

#### (2) 社員の同居家族が罹患した場合

社員自身ではなく、同居する家族が新型コロナウイルスに感染した場合、その社員はいわゆる濃厚接触者

資料4 「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」

「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」

次の条件のいずれかに該当する場合には、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」にお問い合わせいただきたいこと。

- ① 一般の方（②及び③以外の方）：
  - ・労働者に風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている場合（解熱剤を飲み続けなければならないときを含む。高齢者や基礎疾患等のある場合は2日程度続く場合。）
  - ・強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合
- ② 高齢者をはじめ、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患（慢性閉塞性肺疾患など））がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている方
  - ・風邪の症状や37.5度以上の発熱が2日程度続く場合
  - ・強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合
- ③ 妊娠中の方
  - ・風邪の症状や37.5度以上の発熱が2日以上続く場合
  - ・強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合

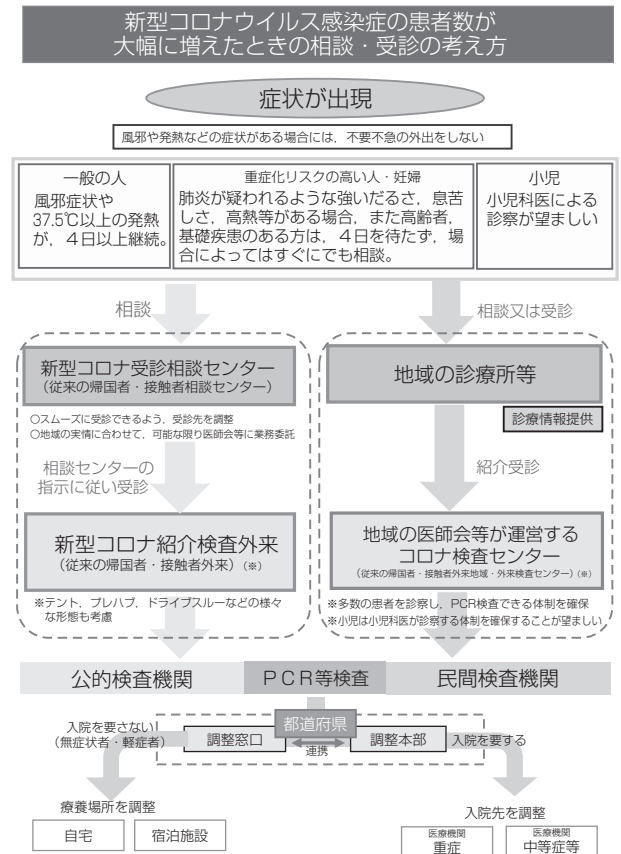
※相談・受診の考え方の公表について

4月22日、新型コロナウイルス感染症対策専門会議が開催され、新型コロナ感染症の患者が大幅に増えたときの相談・受診について、資料5のような考え方が公表されました。従来と異なるところは、重症化リスクの高い人（高齢者、基礎疾患のある人、妊婦など）は、従来2日程度の様子見としていましたが、いつもと体調が違うと思ったら、すぐに電話で相談、受診することを求めています。

となりえますので、こちらも、症状の有無にかかわらず、会社に報告する体制を整えておきます。そのうえで、報告があった場合には、感染リスクが高いといえますので、自宅待機（休業・テレワークの指示を含む）をさせることが必要かつ合理的であると考えられます。多くの企業では、14日間程度の様子見と1日2回の体温検温および症状のチェックを指示しているようです。

また、「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」（資料4～6参照）を社内に周知・徹底し、

資料5 新型コロナウイルス感染症の患者数が大幅に増えたときの相談・受診の考え方



新型コロナウイルス感染症対策専門会議「新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言」（2020年4月22日）資料

社員がこれに該当する場合には、帰国者・接触者相談センターに電話で相談し、同センターから帰国者・接触者外来の受診を指示された場合には、その指示に従うよう促します（後記5(2)参照）。

(3) 社員に風邪症状がみられる場合

「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（要請）」（令2.3.31基安発0331第2号）によれば、「新型コロナウイルスに感染した場合、数日から14日程度の潜伏期間を経て発症するため、発症初期の症状は、発熱、咳など普通の風邪と見分けが付かない。このため、発熱、咳などの風邪症状がみられる労働者については、新型コロナウイルスに感染している可能性を考えた労務管理



## 資料6 風邪の症状がある人、感染が疑われる人への対応

### 風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応

発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。休んでいただくことはご本人のためにもなりますし、感染拡大の防止にもつながる大切な行動です。そのためには、企業、社会全体における理解が必要です。従業員の方々が休みやすい環境整備が大切ですので、ご協力いただきますようお願いいたします。

感染が疑われる方への対応は「[新型コロナウイルスに関するQ&A（一般の方向け）](#)問1「熱や咳があります。どうしたらよいでしょうか?」をご覧ください

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00001.html#Q28](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q28)

「企業QA（4月14日時点版）」

とすること」とされています。

この場合の労務管理の例として、出勤免除（テレワークの指示を含む）を実施するとともに、その間の外出自粛を勧奨することなどがあげられています。

いずれにしても、社内であらかじめどのような指示を出すかを決めておくことが重要です。

上記(2)と同様に、「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」（資料4～6参照）を社内に周知・徹底し、社員がこれに該当する場合には、帰国者・接触者相談センターに電話で相談し、同センターから帰国者・接触者外来の受診を指示された場合には、その指示に従うよう促します（後記5(2)参照）。

### (4) 社員が新型コロナウイルスに感染し、職場に濃厚接触者がいる場合

保健所の面談により、他の社員が濃厚接触者と判断された社員には、自宅待機（休業・テレワークの指示を含む）をさせることが必要かつ合理的であると考えられます。こちらも(2)と同様、多くの企業では、14日間程度の様子見と1日2回の体温検温および症状のチェックを指示しているようです。

また、「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」（資料4～6参照）を社内に周知・徹底し、

これに該当する場合には、帰国者・接触者相談センターに電話で相談し、同センターから帰国者・接触者外来の受診を指示された場合には、その指示に従うよう促します（後記5(2)参照）。

※ 社員が新型コロナウイルスに感染した場合の休業やその他のケースでの休業に対する、賃金や休業手当の扱いについては、前記Iをご参照ください。

## 2. 社員に症状が現れた場合の初動対応フロー

社員に新型コロナの症状が現れた場合の初動対応をフローチャートで整理すると、資料7のとおりです。

帝国データバンクの調査によると、新型コロナウイルスに感染した社員が判明した上場企業（グループ会社や関連会社を含む）は、2月に初めて感染が確認されて以降、増加し続け、3月には90社が公表、4月13日までに累計210社に達したとされています。業種別では、自動車などの製造業が多く、次いで、サービス業、運輸・通信業と続きます。

ところで、社員が新型コロナウイルスに感染した場合には、感染者の行動履歴の確認や濃厚接触者の特定など管轄保健所との連携、消毒の実施、状況によっては事業所の一時閉鎖や営業活動の停止に至るまで、多くの対応が想定されます。企業は、自社の安全管理や働き方の見直しを含めた職場環境をより整備・徹底すると同時に、取引先には、新型コロナウイルスの感染者が発生した場合の情報開示を求めています。

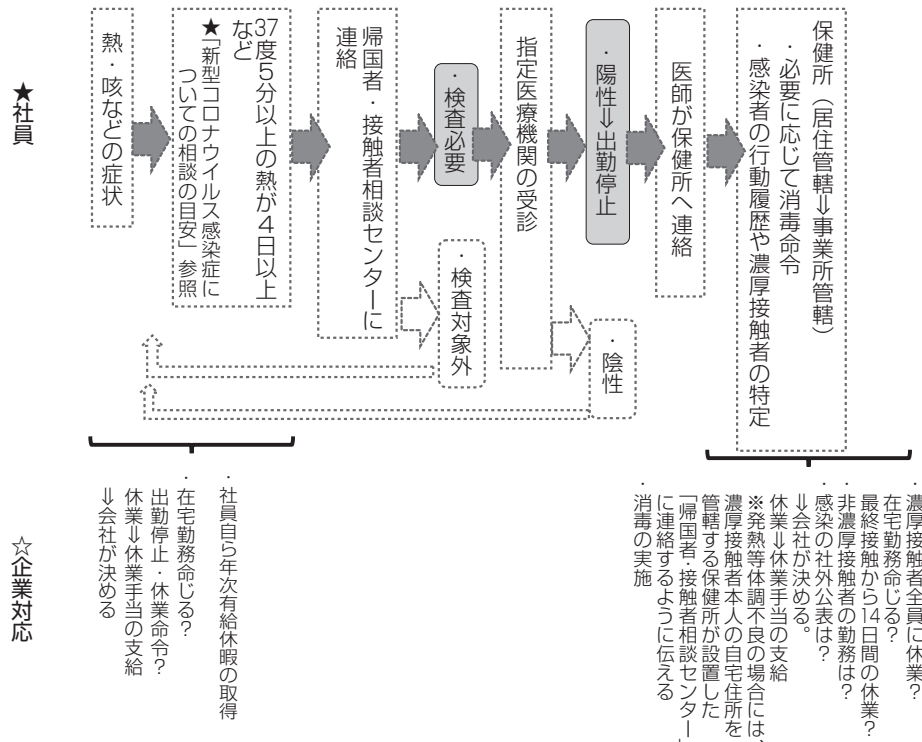
一方、MS&AD インターリスク総研が4月8日に公表した調査では、有効回答137社のうち、感染の疑いがある「体調不良者・濃厚接触者の出社制限」を実施していると回答した企業の割合は73.0%でしたが、「社内でも感染者が発生した場合を想定した対応フローの整理」の実施企業は24.1%、「社内でも感染者が発生した場合の広報方針の整理」に至っては10.9%にとどまっており、自社で感染者が発生した場合の具体的な対応策ができていない実態が明らかになっています。

このような現状から、企業としては、社員に感染者が出たときの対応策について、待ったなしでルール化しておくことが求められています。



資料7 社員に症状が現れた場合の初動対応フロー

※今後、見直されることもあります。



※会社は、濃厚接触者については、最終接触日から14日間は健康経過観察をします（保健所に記録を提出）  
・保健所は、体調に異常のある者は検査し、14日間の自宅待機を要請  
・体調に異常のない者の自宅待機は施設・企業が判断  
※保健所職員が濃厚接触者の特定を行うが、「企業が独自の判断の下に、濃厚接触者や濃厚接触者以外の人に在宅勤務を指示したり、観察期間を延ばしたりすることについては、保健所は関与しません」（東京都千代田保健所）としています。

### 3. 社員が感染したときの一般的な流れ

※今後状況に応じて、変更されることがあります。

もし、自社の社員が新型コロナウイルスに感染したら、具体的には、会社としてどのような対応が必要となるのでしょうか。保健所が入る、消毒をすることなどは頭では理解できても、実際問題として、よくわからないのが通常です。

そこでまず、以下では、社員が感染した場合の一般的な流れをご紹介します。

#### ①社員が新型コロナに感染。感染者は隔離される

感染症法では、医師に対し、新型コロナウイルス感染症患者を発見したときは保健所に届出することを義務づけています。

#### ②社員の所在地（自宅住所）の保健所が、社員が勤務

する事業所の管轄外である場合には、感染の事実等が、患者の所在する保健所から社員が勤務する事業所の管轄保健所に連絡される

#### ③連絡を受けた管轄保健所から、社員が勤務する事業所に、積極的疫学調査実施の連絡がくる

患者の所在地が、事業所保健所の管轄外の場合には、患者が所在する自治体の保健所から依頼を受け、管轄保健所が調査を行うこととされています。

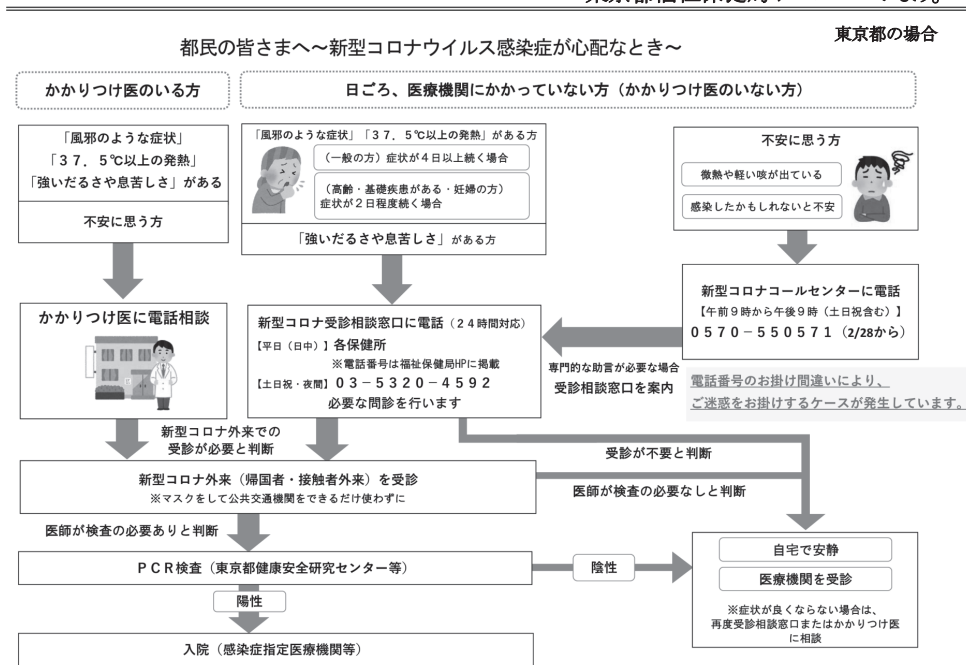
#### ★積極的疫学調査とは（感染症法15条）

積極的疫学調査とは、感染症法に基づき、保健所など行政が感染症の発生した周辺状況などの情報を収集し、発生した集団感染の全体像や感染経路および感染源などを推定し、感染拡大の防止に役立てるものです。

#### ④事業所は、保健所の求めに応じ、患者が在籍する部署のフロアの見取り図（座席表を含む）を提出する

## 参考 感染が心配な人向けのフローチャート

※今後変更になる場合もあります。  
東京都福祉保健局ホームページより。



⑤保健所は濃厚接触者を決定、個別面談を実施する。濃厚接触者のリスト(氏名、生年月日、年齢、住所、電話番号)を提出する

具体的には、保健所は、患者の勤務状況、最終出勤日、行動履歴の確認や勤務先等の見取り図などにより、フロアーの状況、座席の配置等を確認し、濃厚接触者を決定します(飛沫感染対応)。

事業者(会社)は、濃厚接触者に対し、調査を行った管轄保健所から居住地の保健所に情報提供が行われる旨を伝達します。

【体調に異常がある人】⇒保健所の判断により、検査指示・最終接触日から14日間の自宅待機を要請

【体調に異常がない人】⇒原則として会社が対応を決定(例:自宅待機<テレワークの指示などを含む>)

保健所は、「企業が独自の判断の下に、濃厚接触者や濃厚接触者以外の人に在宅勤務を指示したり、観察

期間を延ばしたりすることについては、保健所は関与しません」としてしています。濃厚接触者には14日間の自宅待機を要請するが、その間についてテレワークの指示にするか休業にするかは各事業所の判断であり、当該14日間を過ぎた後の期間や、そもそも非濃厚接触者についての扱いは、各事業者の判断によるとしています。

⑥保健所は、必要に応じて、事業所の消毒(必要な範囲および使用する薬剤と方法)や(感染者が触れた可能性の高い消耗品の)廃棄等についても指導・要請する

例)消毒についての指導:アルコールまたは次亜塩素酸ナトリウム等による不特定多数が触れる場所(ドアノブやスイッチ等)の消毒についての指導など

消毒の実施費用は事業者負担です。

消毒作業に専門業者が必要な場合も自力で対処可能な場合もあり、保健所の命令の内容によります(接触

感染対応)。

⑦事業者は、すべての濃厚接触者（自宅待機者・通常出勤者）について、健康状態（体温、咳、倦怠感の有無等）を自己チェックさせ、毎日、その結果を取りまとめて保健所に報告する

ここで異常が認められた場合には、保健所の指示に従い、対応します。

発熱等体調不良の場合には、濃厚接触者本人の自宅住所を管轄する保健所が設置した「帰国者・接触者相談センター」に連絡するように伝えます。濃厚接触者に関する保健所とのやり取りには個人情報を含みますので、取扱いには注意が必要です。

⑧保健所の命令を受けた部分（患者本人・濃厚接触者の行動範囲の部分）の消毒が完了するまで、可能であれば、非濃厚接触者の出勤も控える

一定の期間を定め、全社員の出勤控え、または非濃厚接触者の一部を交代で出社させるなどの対応を取ることが考えられます。

⑨新たな感染者の発生があった場合には、保健所の指示・命令に従う（濃厚接触者のリストの更新等・管理／再消毒の実施等）

⑩自宅待機期間終了者は、再度健康状態の確認をし、産業医などとも相談のうえ、職場復帰させる

⑪全員復帰まで、濃厚接触者の管理を継続する  
※社外への公表等については、Ⅱをご参照ください。

#### 4. 濃厚接触者の定義

濃厚接触者の定義が、以下のとおり、変更されています（2020年4月20日）（資料8）。

- 「患者（確定例）の感染可能期間」とは、発熱及び咳・呼吸困難などの急性の呼吸器症状を含めた新型コロナウイルス感染症を疑う症状（以下参照）を呈した2日前から隔離開始までの間、とする。

\*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

- 「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である。

- ・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）。

（「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」 国立感染症研究所感染症疫学センター〈2020年4月20日版〉より抜粋）

#### 5. 社外への公表・テナントや貸主等への報告

新型コロナウイルス感染症に感染した社員が判明した場合には、社外に公表したり、会社のオフィスが入居する他のテナントや貸主等への報告をするか否かの問題が生じます。

現在、厚労省は、逐次、更新の形でホームページにて新型コロナウイルス感染についての発生状況を公表していますが、それとは別に、企業としてどう対応するかという問題です。

なお、保健所からは、「保健所からは各企業に対して、情報を公開するように指示することはありません。独自判断で公表する場合は、個人情報の保護や人権上の配慮に十分にご留意ください。各企業のホームページ等で公表する場合は、あらかじめ〇〇保健所へご連絡いただくと幸いです」というメッセージが出ています。要は、公表するかしないかは企業で判断してほしいという趣旨が読み取れます。

社員にかかわる新型コロナウイルス感染の情報を公表するということは、個人（罹患者）の情報を第三者

## 資料8 濃厚接触者とは

変更前は2mとなっていました

### ★濃厚接触者とは

濃厚接触かどうかを判断する上で重要な要素は二つあり、1. 距離の近さと2. 時間の長さです。必要な感染予防策をせずに手で触れること、または対面で互いに手を伸ばしたら届く距離（1m程度）で一定時間以上接触があった場合に濃厚接触者と考えられます。

新型コロナウイルス感染症対策専門家会議では、対面で人と人との距離が近い接触（互いに手を伸ばしたら届く距離で1m程度）が、会話などで一定時間以上続き、多くの人々との間で交わされる環境は感染を拡大させるリスクが高いとされています。新型コロナウイルス感染症対策専門家会議の意見は[こちら](#)をご覧ください。

へ提供するという事です。新型コロナウイルスに感染しているか否かは、その社員の個人情報（健康情報）にあたりますので、その情報を第三者に提供するには、本人の同意や法律上の根拠が必要です。したがって、自社で新型コロナウイルス感染者が発生した場合に、ホームページで公表したり、会社のオフィスが入居するテナントや貸主への報告をする場合は、会社は慎重に検討しなければなりません。

ただし、たとえ社員からの同意が取れなくとも、新型コロナウイルスは他人への感染が拡大する可能性が高く、その他の諸事情により、やはり公表が必要と判断されることが多いと思います。

どのような場合であっても、個人が特定されない方法を探ることが必須といえます。なお、公表する際には、公表の仕方や今後の対策も含め、あらかじめ弁護士や専門医などと協議しておくべきと考えます。

### (1) 社外に公表する内容（ホームページ等での公表を想定）

社員が新型コロナウイルスに感染した際の社外への公表については、次のような情報が考えられます。実際には、自社で内容を精査し、決定します。

- 感染者が出たことの実事
- 感染者本人について（個人が特定されない程度の情報公開）  
例) 勤務場所／陽性反応が確認された日／最終出

勤日／その後の対応 など

- 濃厚接触者の有無および濃厚接触者がいた場合の対応状況（会社としての対応方法）  
例) 14日間程度の様子見と状況に応じた出勤停止
- その他の従業員への対応状況  
例) 社員全員の出勤停止・交代出勤 など
- 施設等の消毒状況  
例) ドアノブ・共有スペースの消毒／保健所の指導の下での消毒状況 など
- 当該拠点の営業状況  
例) 感染者が出た勤務事業所の営業停止（予定期間なども）など
- その他  
例) 取引先との対応／取引先からの連絡方法／連絡先および担当など など

### (2) 「PCRセンター（仮称）」の設置について

東京都を筆頭に感染者が急増しているなか、検査を受けた人に対する陽性率が高まり、検査実施率を上げる必要があるにもかかわらず、保健所内設置の「帰国者・接触者相談センターの電話が繋がらない」「帰国者・接触者外来を紹介されても検査がなかなかできない」などの苦情が相次いでいました。

そこで、東京都医師会は、相談センターを通さず、開業医の判断で検査を受けることができる「PCRセンター（仮称）」を設置するとし、市区町村と連携し、



資料9 事業所調査に際しての保健所・企業の役割

〔新型コロナウイルス感染症発生時の保健所の調査について〕（2020年3月3日）

千代田保健所健康推進課感染症対策係より抜粋一部修正

※企業が独自の判断を下に、濃厚接触者や濃厚接触者以外の人に在宅勤務を指示したり、観察期間を延ばしたりすることについては、保健所は関与しません。

※保健所は消毒場所や消毒剤等を指導します。消毒の実施は各企業で実施していただきます。

※保健所から各企業に対して、情報を公表するように指示することはありません。

独自判断で公表する場合は、個人情報の保護や人権上の配慮に十分ご留意いただくとともに、管轄保健所にもご一報いただけますようお願いいたします。

4月中にまずは10カ所の設置をすると公表しています。

これを後押しするように、2020年4月15日付けで、厚労省新型コロナウイルス感染症対策推進本部より、都道府県・保健所設置市および特別区の衛生主管部（室）あて、「行政検査を行う機関である地域外来・検査センターの都道府県医師会・郡市区医師会等への運営委託等について」という事務連絡が出されました。これにより、今後、地域の医師会等の運営による検査の実施が加速していくものと思われます。

なお、この事務連絡においては、以下の点が言及されています。

- ① 都道府県等は、委託を受けた地域外来・検査センターに対して、同センターにおいて行われたPCR検査の受診者の氏名、住所、生年月日等、同検査を実施するうえで必要な情報を同センターの所在地を所管する保健所へ全例報告することを求める
- ② 地域外来・検査センターにおいて地域の診療所等を事前に連携先登録されている場合であって、都道府県が設置する帰国者・接触者相談センターと情報共有等の連携がなされている場合においては、地域診療所等から地域外来・検査センターに新型コロナウイルス感染症が疑われる方を直接紹介することが可能である

6. 保健所調査のために企業があらかじめ準備しておくこと

前掲の保健所からの調査を想定して、あらかじめ企業が準備しておくことは、次のとおりです。

ただし、今後、保健所から求められる書類等が変更されることもあります（資料9）。

- ① 担当者（窓口）の選任・周知／必要に応じて、本社機能の部署から現場に権限の一部または全部の委譲／担当者間の情報共有の手段
- ② 各部署のフロアの見取り図（座席表を含む）の策定
- ③ 社員の氏名、生年月日、年齢、住所、電話番号のリストの策定（すぐ書類を作成できるように）
- ④ 社員の自宅を管轄する保健所が設置した「帰国者・接触者相談センター」の連絡先の確認（すぐに検索し、伝達できるように）

III 感染拡大防止に向けた職場対応

2010年3月31日付けで、厚労省より、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会、日本労働組合総連合会向けに「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（要請）」が出されています（令2.3.31基安発0331第2号）。

当通達には、チェックリストがっていますが、そ

れを基に、他の情報等も入れたリストを作成しましたので、必要に応じてご活用ください。

なお、作成したチェックリストには、使用者があらかじめ講じておくべき事項も記載してあります。

紙面の関係上、今回は述べていませんが、雇用調整助成金の特例（新型コロナの影響により事業活動の縮

小を余儀なくされ事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度）については4月25日にさらなる拡充が公表されました。また、労働・社会保険料の支払猶予（延滞金なし、担保なし）の救済措置も講じられています。

### 職場での対応チェックリスト

※日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会、日本労働組合総連合会向け「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（要請）」、基安発 0331 第2号のチェックリストを基に一部追加改訂

項 目		確認チェック欄
<b>A. 感染拡大防止策</b>		
1) 職場内の感染防止		
①	窓が開閉可能な場合は、1時間に2回程度、窓を全開にして換気しているか。機械換気（空気調和設備、機械換気設備）の場合は、換気設備を適切に運転・管理し、ビル管理法令の空気環境基準が満たされているか	<input type="checkbox"/>
②	物品・機器等（電話・パソコン・フリーアドレスのデスクなど）について、複数人での共用をできる限り回避する策を取っているか	<input type="checkbox"/>
③	人が触れる物品や機器等について、こまめに消毒するようにしているか	<input type="checkbox"/>
④	石けんでこまめに手洗いをするよう社員に周知徹底しているか、洗面台・トイレなどに手洗いの実施について掲示をしているか	<input type="checkbox"/>
⑤	（可能であれば）感染防止に有効とされている手指消毒用アルコールを職場に備えてあるか	<input type="checkbox"/>
⑥	外来者、顧客・取引先等に対し、感染防止措置への協力を要請しているか	<input type="checkbox"/>
⑦	社員に咳エチケットを徹底しているか。咳エチケットをしっかり理解させているか	<input type="checkbox"/>
⑧	事務所や作業場では、人と人の間に十分な距離（1メートル以上）空けているか	<input type="checkbox"/>
⑨	会話や発声時、対面会議やミーティングでは、2メートル以上の間隔を空けているか	<input type="checkbox"/>
⑩	人が集まる会議等をできるだけ回避しているか（電話会議・電話・メールなど）	<input type="checkbox"/>
⑪	外来者や顧客・取引先等との対面での接触は極力避けているか／接触がある場合は2メートル以上空けているか。困難な場合は、マスクを着用することを徹底しているか	<input type="checkbox"/>
⑫	社員食堂では、座席数を減らし、人と人が十分な間隔を取って座れるようになっているか	<input type="checkbox"/>
⑬	休憩時間は、人が集中しないように工夫（交代・時間差など）しているか／喫煙場所の利用を制限しているか	<input type="checkbox"/>
⑭	「3密」回避策を独自に検討・周知し、実行しているか（「3密」の社内行事などの見直しなど）	<input type="checkbox"/>
⑮	疲労の蓄積を回避するためにも、長時間労働を避けているか	<input type="checkbox"/>
⑯	社員1人ひとりが十分な栄養摂取と睡眠の確保ができるよう、業務遂行の環境を整え、かつ、社員にアナウンスしているか。社員1人ひとりにも意識するよう周知しているか	<input type="checkbox"/>
⑰	毎日、出勤前や出社時に体温測定を行うなど、風邪の症状を含め体調確認（健康状態の把握）をしているか	<input type="checkbox"/>
2) 通勤・外勤に関する感染防止策		
①	出社・帰社時、飲食前の手洗いや手指のアルコール消毒を徹底しているか	<input type="checkbox"/>
②	咳エチケットを徹底しているか。咳エチケットの意味を理解しているか	<input type="checkbox"/>
③	人との集中を避け、密度を下げる対策を講じているか 例) 時差出勤・(可能な場合は) 自転車通勤、徒歩通勤など	<input type="checkbox"/>

項 目		確認チェック欄
④	通勤時・外勤時の移動中は、電車等の車内換気に協力することや、電車・バス・タクシー等を利用する際は、不必要な会話を控えるように注意喚起し周知しているか	<input type="checkbox"/>
⑤	できるだけ出張を回避するため対策を講じているか（テレビ会議の活用等）	<input type="checkbox"/>
3) 在宅勤務・テレワーク		
①	感染防止のため、在宅勤務・テレワークを活用しているか（できる状況にすべく、最大限の努力をしているか）／感染のおそれがある労働者については、特に、在宅勤務・テレワークを活用しているか	<input type="checkbox"/>
1) ①換気の徹底、②～⑥接触感染の防止／⑦～⑭飛沫感染の防止／⑮～⑰健康確保措置／ 2) ①接触感染の防止／②～⑤飛沫感染の防止		
<b>B. 風邪症状を呈する社員への対応</b>		
①	風邪症状等（発熱・咳・重い倦怠感など）が出た場合、自宅待機、テレワークなどの対応で「出勤しない・させない」を社員に徹底しているか	<input type="checkbox"/>
②	①風邪症状等で休業を命ずる場合の賃金の扱いについて、あらかじめ労使で話し合い、決定し、周知しているか	<input type="checkbox"/>
③	風邪症状等で自宅待機などを命じた社員に対し、外出を自粛するように勧奨しているか	<input type="checkbox"/>
④	風邪症状等が出た社員が医療機関を受診するため等やむを得ず外出する場合は、公共交通機関の利用を極力避けるように注意喚起しているか	<input type="checkbox"/>
⑤	特に、妊娠中の女性社員や高齢社員、基礎疾患のある社員には、国からの要請に則り、テレワークや時差出勤等の処遇を選択できるように最大限の努力をしているか	<input type="checkbox"/>
⑥	「新型コロナウイルス感染症の相談の目安」を社員に徹底周知し、いざという時にはその決まりのとおり、「帰国者・接触者相談センター」に相談するように周知しているか／最寄りの相談センターを周知しているか（PCRセンター（仮称）の周知も含む）	<input type="checkbox"/>
<b>C. 新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生したとき</b>		
1) 陽性者等（陽性者・濃厚接触者）に対する不利益取扱い、差別禁止の明確化		
①	新型コロナウイルス感染症に陽性であると判明しても、解雇その他の不利益な取扱いを受けないこと、および差別的な取扱いを禁止することを全員に周知し、徹底しているか	<input type="checkbox"/>
2) 陽性者等が出た場合の把握と対応		
①	新型コロナウイルス感染症に陽性であると判明した場合は、速やかに会社（担当者）に電話やメール等により連絡することを全員に周知し、徹底しているか	<input type="checkbox"/>
②	新型コロナウイルス感染症に陽性であると判明した第三者との濃厚接触があり、保健所から自宅待機等の措置を要請された場合は、速やかに会社（担当者）に電話やメール等により連絡することを、全員に周知し、徹底しているか	<input type="checkbox"/>
③	新型コロナウイルス感染症に陽性であるとの報告を受け付ける会社の部署（担当者）を決め、全員に周知しているか。また、当該情報を取り扱う部署（担当者）の範囲を決め、全員に周知しているか	<input type="checkbox"/>
④	新型コロナウイルス感染症に陽性である者と濃厚接触した者が職場内にいた場合にどのような対応をするかをルール化し、全員に周知しているか	<input type="checkbox"/>
⑤	新型コロナウイルス感染症の陽性者等が出た場合の、濃厚接触者および非濃厚接触者の休業（出勤停止（テレワークの指示を含む）・交代勤務体制など）や賃金の扱いについて、あらかじめルール化して、社員に周知しているか	<input type="checkbox"/>
3) その他		
①	濃厚接触者への対応等、必要な相談を受け付けてくれる保健所、「帰国者・接触者相談センター」を確認してあるか	<input type="checkbox"/>
<b>D. 感染防止に向けた行動変容</b>		
①	会社のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明しているか	<input type="checkbox"/>
②	安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論しているか	<input type="checkbox"/>

項 目		確認チェック欄
<b>E. 新型コロナ感染者が発生した際の保健所対応の前準備</b>		
①	管轄保健所を確認し、連絡先を控えているか	<input type="checkbox"/>
②	担当者（窓口）の選任・周知ができているか	<input type="checkbox"/>
③	社員の自宅を管轄する保健所が設置した「帰国者・接触者相談センター」「PCRセンター（仮称）」の連絡先を確認しているか ※すぐに検索し、伝達できるようになっているか	<input type="checkbox"/>
④	各部署のフロアの見取り図（座席表を含む）を策定しているか／社員の氏名、生年月日、年齢、住所、電話番号のリストを策定しているか（すぐに書類を作成できるようにしているか）	<input type="checkbox"/>
⑤	消毒を依頼する業者を決めているか（決めておくことが望ましい）	<input type="checkbox"/>
<b>F. (A～D以外の) その他、会社があらかじめしておくべきこと</b>		
①	必要に応じて、本社から支店等の現場に、対応・指示決定に関する権限の一部または全部の委譲ができているか	<input type="checkbox"/>
②	本社と現場間、現場と現場間の担当者同士の情報共有の手段が整備されているか	<input type="checkbox"/>
③	※C2)と重複する部分があります 社員が感染した場合、社員の家族に感染者が出た場合、職場に濃厚接触者が出た場合、社員に症状が出た場合（感染が疑われる場合）などの対応を決定・周知しているか ア. 社員から会社に連絡することの徹底・周知 イ. 労働者が新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者等であると判明した際の会社への報告に関すること（報告先の部署・担当者、報告のあった情報を取り扱う担当者の範囲等の決定） エ. ケースに応じた対応（自宅待機・テレワーク・休業など／自宅待機等の期間とその間の賃金の扱いなど／職場復帰の目安） ※自宅待機・出勤停止（休業）～復帰までのフロー など	<input type="checkbox"/>
④	常に新しい情報を収集し、必要に応じて、社員に情報提供しているか	<input type="checkbox"/>

★消毒について

厚労省は、手で触れる共有部分の消毒には、薄めた市販の家庭用塩素系漂白剤で拭いた後、水拭きすることが有効であるとしています。家庭用塩素系漂白剤は、主成分が次亜塩素酸ナトリウムであることを確認のうえ、0.05%の濃度に薄めて使用することを奨励しています（使用方法の詳細はメーカーのホームページ等で確認する）。

★咳エチケットについて

また厚労省は、咳エチケットとは、感染症を他者に感染させないために、咳・くしゃみをする際、マスクやティッシュ・ハンカチ、袖、肘の内側などを使って、口や鼻を押さえることであるとしています。

詳しくは、厚労省のホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000187997.html>

●筆者プロフィール



渡辺葉子（わたなべ・ようこ）

社会保険労務士法人 YWOO 代表。特定社会保険労務士。上級個人情報保護士。日本年金学会正会員。損害保険業界、派遣業界勤務を経て、2006 年起業独立。企業の人事労務コンサルティングを中心に、バックオフィスアウトソース受託業、執筆、出版社・公的機関等にて社会人・実務者セミナー講師、企業内研修（人材育成）企画・講師。著書に、『実務担当者のための定年前後の年金・税金・社会保険』（労務行政）、『伸びる会社の人事労務 Q&A』（税務研究会出版局）、『できる！社会保険』（経営書院）、『すぐ分かる年末調整ガイド2012』（労働開発研究会）。その他、連載・特集等、執筆多数。URL：http://www.ywoo.co.jp