

新型コロナウイルス感染症

労務対応 ガイドブック

まるわかり

新型コロナウイルス感染症労務対応Q&A
～従業員対応から助成金まで～

執筆

さくら社会保険労務士法人 / 社会保険労務士法人スマイング / 社会保険労務士法人とうかい /
社会保険労務士法人パーソナルサポート / 社会保険労務士法人Human Force /
ふく社会保険労務士事務所大分・福岡オフィス / 福岡社会保険労務士法人

監修

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭



この度、私ども杜若経営法律事務では「中小企業のための新型コロナウイルス感染症対策ガイドブック」を作成しました。

ご存知の通り「新型コロナウイルス」は日本のみならず、世界的流行の様相をみせています。

その様の中、「企業としてどの様に対応するのか」については全くと言って良いほど情報が発信されていないのが現状です(労働者の家族に感染者が出た場合の対応、出勤停止の指示を出した時の給与の支払い方など)。

特に中小企業では、企業に与える影響が大きいにもかかわらず対応がなかなか取れていません。弊所では企業の人事労務問題を専門に取り扱う社会保険労務士として「企業として今すぐ取り組んで欲しい」内容をまとめ広く情報発信することを使命と考えています。

今回のレポートも現場で活用することを第一義に作成しておりますので企業経営者、人事労務担当者には有意義な内容であると自負しております。少しでも皆様のお役に立てれば幸いです。何卒よろしくお願いいたします。

※本ガイドブックの内容は2020年3月15日時点の各種公表資料を基に作成しています。今後の状況の変化により適切な回答が異なる場合もございます。必要に応じて各行政機関、専門家にご相談頂きますよう、よろしくお願いいたします。



特定社会保険労務士 竹内 裕二（たけうち ゆうじ）

「お客様とともに成長する」を経営ビジョンとして愛知県名古屋市を中心に、社労士6名、スタッフ10名の計16名で、人事労務コンサルティング、社会保険手続き、給与計算アウトソーシングのサポートを行なっています。また、名古屋助成金センターを運営しており、「助成金を通して企業の職場環境を良好にする」をコンセプトに提案から申請手続きまで年間100件を超えるご支援をさせて頂いております。

▶ さくら社会保険労務士法人

【住所】〒460-0024 愛知県名古屋市中区正木4-8-13金山フクマルビル5階

【TEL】052-602-9671

【運営HP】<https://sakurasr-office.com/>

特定社会保険労務士 成澤 紀美（なりさわ きみ）

IT業界に特化した人事労務サービスで、スタートアップから数千名規模まで、様々なステージのIT企業をご支援しています。2018年よりクラウドサービスを活用した人事労務サービスで業務効率化を図ったり、クラウドサービス導入時の困ったを解決する「教えて！クラウド先生！®（商標登録済み）」サービスを展開。2018年10月のマネーフォワード社主催のMFクラウドExpoでは、クラウドサービスの活用により革新的なバックオフィスを実現しているとして「クラウドサービスアワード2018優秀賞」さらに「クラウドサービスアワード2018大賞」を受賞

▶ 社会保険労務士法人スマイング

【住所】〒151-0072 東京都渋谷区幡ヶ谷2-14-9ヤナギヤビル4F

【Mail】nari.k@sming.jp 【チャットワーク】<https://www.chatwork.com/smingchat>

【運営HP】IT人事労務ネット（<https://www.it-jinji.net/>） オフィシャルサイト（<https://www.nari-sr.net/>）



社会保険労務士 久野 勝也（くの まさや）

愛知県名古屋市（スタッフ20名）でスタートアップから数百名の規模の会社の人事労務のサポートをしている事務所です。「会社を成長させる」、「労働者が働きがいを感じることでできる会社をつくる」という理念のもと、働き方改革、人材採用、人材定着、労働環境改善のお手伝いをしています。人事労務の専門的立場から新型コロナウイルスに関する情報を発信し経営を支援します。

▶ 社会保険労務士法人とうかい

名古屋事務所 【住所】〒451-0046 愛知県名古屋市中区牛島町5番2号名駅TKビル5F

【TEL】052-433-7280

多治見事務所 【住所】〒507-0041 岐阜県 多治見市太平町6丁目19番地 SMCビル401

【TEL】0572-26-8823

【運営HP】<https://www.tokai-sr.jp/>

社会保険労務士 田中 潔（たなか きよし）

どこもかしこも人財不足、優秀な人財は取り合いで、超売手市場にお困りではないですか？地方の中小企業は、あらゆる業務のデジタルシフトが急務です。地元密着47年パーソナルサポートの代表社労士田中潔（たなかきよし）が、こよなく愛する地元新潟を元気にしたい。そんな想いで貴社の働き方改革をお手伝いします。

▶ 社会保険労務士法人パーソナルサポート

【住所】〒940-2112 新潟県長岡市大島本町2丁目3-12

【TEL】0258-27-1340 【Mail】info@personal-support.net

【運営HP】<http://personal-support.net/>





特定社会保険労務士・特定行政書士 世良田 文子（せらた あやこ）

創業35年以上の事務所です。企業の創業から、外国人含めた労働者の採用手続き、会社展開のための規則づくり、許認可取得をご支援します。
今までも、東日本大震災など、企業の危機の際に 労務管理面でご支援して参りました経験値を元に、今回の新型コロナウイルスにも、新しい制度、現状に合った労務管理方法をご案内します。

- ▶ 社会保険労務士法人Human Force（旧 田中セラタ事務所社会保険労務士法人）
【住所】〒271-0091 千葉県松戸市本町14-2松戸第一生命ビルディング3階
【TEL】047-701-7183
【運営HP】<http://www.t-serata.com/>

特定社会保険労務士 福 剛（ふく たけし）

福澤諭吉が幼少期に育った大分県中津市で開業しております。開業以来、地元企業に支えられ今日まで至っております。地域のために、地元企業が活性化することが近道と考え、助成金活用、採用サポート、就業規則作成、給与計算等幅広く対応しております。お客様が何を求めているのか、必要としているのか考え行動するように心掛け、必要な時にアドバイスできるよう準備しております。よろしくおねがいします。

- ▶ ふく社会保険労務士事務所大分・福岡オフィス
【住所】〒460-0024 大分県中津市中殿4 8 9 -2 F
（令和2年5月に新住所へ移転予定 大分県中殿町3丁目4番地1）
【TEL】0979-64-8329 【FAX】0979-24-5827
【Mail】fuku.sr@gmail.com
【運営HP】<http://www.fuku-sr.com/>



社会保険労務士 村里 正司（むらさと まさし）

「企業の利益と成長に寄与する。」を経営理念として、経営者に寄り添った労務相談をおこなっています。一方、スタッフ10名を超える「助成金専門チーム」を設置し、数多くの企業へ入金実績があります。また、残業規制・人材不足・賃金高騰の時代にあわせて、クラウドツールを駆使した業務改善もご支援しています。創業51年の事務所ですが、今後も経営者の皆様とともに歩んでいく事務所です。

- ▶ 福岡社会保険労務士法人
【住所】〒812-0013 福岡県福岡市博多区博多駅東2-6-26安川産業ビル3F
【TEL】092-292-1906 【Mail】info@fsr-1968.com
【チャットワーク】https://www.chatwork.com/fsr_m-murasato
【運営HP】<https://www.1968fsr.com>

弁護士 向井 蘭（むかい らん）

企業法務、特に、使用者側の労働事件を数多く取り扱っており、事務所での受任案件の9割以上は使用者側の労働案件です。使用者側に立ち、日頃の人事労務管理の諸問題の相談から、個別労働紛争への対応、集团的労働紛争への対応等、労働法分野のあらゆる側面において企業活動のお手伝いを行っております。依頼者側の問題解決のために、迅速な対応・必要な情報の提供を心掛けサポートいたします。

- ▶ 杜若経営法律事務所
【住所】〒102-0073 東京都千代田区九段北4-1-3 飛栄九段北ビル6階
【TEL】03-3288-4981 【Mail】info@kanou-law.com



Q 1	会社が事前に実施すべき具体的な感染防止策は？	5
Q 2	労働者が職場で新型コロナに感染した場合、会社の責任を問われることがあるのか？	5
Q 3	新型コロナが発生した場合の外部への情報開示とは？	6
Q 4	海外に勤務する労働者等への対応はどのようにすればいいのか？	6
Q 5	感染危険地域へ出張する必要があるときの対応とは？	7
Q 6	流行地域に出張した労働者が罹患した場合労災適用はあるのか？	7
Q 7	労働者に感染危険地域への私的な旅行は禁止できるのか？	8
Q 8	海外旅行の帰りに、空港の検疫で引っかかり隔離されたために出勤できない労働者に対して休業手当を支払う必要があるのか？	8
Q 9	労働者にマスク着用を強要することはできるのか？また、費用負担は？	9
Q 10	事業所内で発症者が出た場合の対応はどのようにすればよいのか？	9
Q 11	一部の労働者が発症した場合、全員にコロナの検査を実施することができるのか？	10
Q 12	本人及び同居の家族に感染が疑われる場合、直ちに報告を求めることができるのか？	10
Q 13	家族が発症した労働者への対応はどうすればいいのか？	11
Q 14	家族の看護や子供の学校が休校になったため、休業する労働者に対しての給与の取扱はどのようにすればよいか？	11
Q 15	新型コロナにかかって発症している労働者を出勤停止にできるか。	12
Q 16	休業・自宅待機命令を出した場合の給与は支払う必要があるのか？	12
Q 17	新型コロナに罹患した労働者が、治癒し、出勤するようになったが他の労働者が不安がる場合の対策とは？	13
Q 18	感染した労働者の病状を担当医に直接確認することはできるのか？	13
Q 19	治癒したと言い張る労働者に対し疑義がある場合、診断書を提出させてから出勤を認める形をとってもいいのか？	14
Q 20	新型コロナの影響で売り上げがダウンした場合、会社の損害を填補してくれるような制度はあるのか？	14
Q 21	新型コロナ流行に備えた就業規則の整備とは？	15

Q 22	不特定多数の人が集まる集会・研修その他の催事を行ってもいいか？	15
Q 23	具合の悪そうな人が入場しようとしたときの対応は？	16
Q 24	外回りをしている職員が感染したら労災になるのか？	16
Q 25	労働者に予防接種を義務付けることはできるのか？	17
Q 26	自治体要請の法的効力は？	17
Q 27	派遣元と派遣先どちらが自宅待機の判断をするのか？	18
Q 28	一定以上の年齢や持病をお持ちの労働者のみ出勤制限を掛けることは可能か？	18
Q 29	在宅勤務を命ずる時に注意すべきことは？	19
Q 30	感染者の休業日数は3日ではだめなのか？	19
Q 31	緊急連絡網を作ることは問題なのか？	20
Q 32	得意先への報告や得意先からの報告はどうすべきか？	20
Q 33	感染した家族の看病を理由とした休業を認めるべきか？	21
Q 34	顧客や入場者にマスク・手洗いを強要できるか？	21
Q 35	感染者からの報告を義務付けるには？	22
Q 36	行政の要請により休業を決定したあとで、労働者から有給を希望された場合、有給の消化を認める必要があるか？	22
Q 37	ライブハウス（集団での濃厚接触が想定される場所）に行こうとする労働者に就業制限を行えるか、懲戒処分ができるか、行った後の取り扱い	23
Q 38	会社で出勤ルール(発熱・咳症状などは出勤不可)を決めていた場合、発熱を隠して出勤した場合の処分は？	23
Q 39	学校休校に伴う欠勤には助成金が出ることを知っている労働者から有給（年次有給休暇とは別）を求められた場合に、有給をあたえなくてはならないのか？	23
Q 40	休業・自宅待機を要請する場合に有給休暇の取得を強制できるか？	27
Q 41	自社の店舗が入っている商業施設が休業や時間短縮になった場合、休業手当の支払いが必要か？	27
Q 42	新型コロナウイルスに関する助成金制度は？	28

Q1

会社が事前に実施すべき具体的な感染防止策は？

労働者や来訪者等への、手洗い、咳エチケット等の一般感染対策の徹底以外にも以下のような予防策が考えられます。

予防策

- ① 労働者や訪問者、利用客などが常に2メートル以上の距離にあり、互いの接触・接近を防止できるように工夫する
- ② 入口などで発熱などの症状のある人の入場を防ぐ
- ③ 入口などに手洗いの場所を設置する
- ④ 突発的に感染が疑われる訪問者、利用客等が来場した場合にも、十分な感染防止策を講じることができる体制を構築する
- ⑤ 発熱等の風邪症状が見られる労働者等への休暇取得の勧奨、テレワークや時差出勤の推進
- ⑥ イベント等の開催や参加については原則として自粛したり、WEB活用の検討

Q2

労働者が職場で新型コロナに感染した場合、会社の責任を問われることがあるのか？

使用者は労働契約に伴い、労働者とその生命、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されています。（労働契約法第5条）

今回の新型コロナに対しても、使用者として事業場内の感染防止策を講じる必要があります。

会社の「故意」または「過失」行為の結果である場合、補償が必要になる可能性もあります。例えば、発熱をしている旨の自己申告があったにもかかわらず漫然と勤務させていた場合等、会社が適切な保護措置を講じなかった場合が考えられます。

また、労働者のみならず、顧客など第三者への法的責任も考慮に入れる必要があります。この場合、あまり責任の限定は見込めないかもしれません。自社の労働者が顧客に感染させた場合、損害賠償を請求される可能性もあります。

Q3

新型コロナが発生した場合の外部への 情報開示とは？

労働者の感染が確認された場合、事業主が必要に応じ保健所と相談します。その際に同じ職場の労働者のうち濃厚接触者と判断された者については、外出自粛など感染拡大防止行動の重要性の説明を受け、これに協力する必要がありますと考えられます。

またマスコミへの対応が必要になる場合があります。

社会的要請の強い情報であり、報告や発表が遅れると「企業不祥事」として捉えられることがありますので、迅速な情報開示を心がけましょう。

Q4

海外に勤務する労働者等への対応は どのようにすればいいのか？

日本国内でも発生が確認されている今日（2020年3月14日時点）では、感染危険地域の海外駐在員や家族の強制帰国は、必ずしも安全策とは言い切れません。

さらに、伝播確認地域からの帰国者への偏見、家族のみの帰国の場合は「希望しない」「終わりの見えない」単身赴任者を生む可能性もありメンタルケアの必要があります。

駐在国にとどまる場合は、国の情勢に合わせ、

- ① 食料、ライフライン、薬剤の確保
 - ② 感染者へのフォロー体制の構築
- についても検討しておきましょう。

Q5

感染危険地域へ出張する必要があるときの対応とは？

新型コロナの流行時期に必要な業務であるかどうかの見極めが重要です。この時期である必要がない業務であれば、流行地域での出張は自粛すべきですし、また、その他の地域も自粛すべきです。

その他、出張から帰った労働者を直ちに出勤させることは避け、以下の事柄に気をつけましょう。

- ① 現在の体調に異変はないか
- ② あるとしたらどのような状況か
- ③ 発熱があるようであれば、地域の保健所などに電話をする
- ④ そこで保健所のなどの指示を受ける

Q6

流行地域に出張した労働者が罹患した場合 労災適用はあるのか？

労災になるかどうかは、感染リスクが出張業務に内在するかどうかで判断されます。

一般生活においても同様に感染リスクがある場合は、労災と判断することができないので、

流行地域に出張することだけをもって労災とはなりにくいです。

ただ、営業先など業務に関係する限られた範囲・空間で、小規模な患者の集団「クラスター」が発生した場合、労災認定を受けられる可能性はありますし、感染リスクの高い地域も増えていることから、労災認定されるケースは増えると考えます。

※参考文献：<http://www.tokyoikeikyo.jp/practical/B-2-003.pdf>



Q7

労働者に感染危険地域への私的な旅行は禁止できるのか？

会社として流行地域への旅行を控えるようにアナウンスすることはできませんが、旅行をしたからといって懲戒解雇の対象にはできません。

ただ、会社としては私的な旅行を控えるようにお願いする・マスクの着用や手洗い・うがいの徹底など安全配慮を行うことは大切です。



Q8

海外旅行の帰りに、空港の検疫で引っかかり隔離されたために出勤できない労働者に対して休業手当を支払う必要があるのか？

支払う必要はありません。私的な海外旅行によるものであれば、「使用者の責めに帰すべき事由」により出勤していないわけではないので、会社が休業手当を支払う必要はありません。

ただし、業務命令で出張した帰りに足止めされた場合は、休業手当を支払わなくてはならない可能性があります。

Q9

労働者にマスク着用を強要することはできるのか？また、費用負担は？

服務規律として会社がマスクの着用をするように指示することは可能です。ただし、マスク自体が不足していることもあり、着用していないことをもって懲戒処分や注意の対象とすることは難しいです。

会社として安全配慮義務を果たすためにも、通勤時のマスクの着用や手洗いうがいの徹底は行ったほうがいいでしょう。費用負担の義務はありませんが、会社がマスクの着用を徹底するのであれば、会社がマスクを支給する・費用負担があったほうがいいでしょう。

Q10

事業所内で発症者が出た場合の対応はどのようにすればよいのか？

感染者は医師・保健所の指示に従い感染のリスクがなくなるまで休業してもらいます。

濃厚接触が疑われる労働者は、自宅待機や在宅勤務に切り替えるなどの対応が求められます。

会社で感染者が出たことを公表する義務はありませんが、情報を隠しているという印象を持たれてしまったり、対応が遅れていると思われるためにも、ホームページなどで感染者が出たことを発表することが望ましいと考えます。

取引先などにも、感染者が出たことをお伝えしたうえで、対応を協議する必要があります。

Q11

一部の労働者が発症した場合、全員に新型コロナウイルスの検査を実施することができるのか？

2020年2月1日付けで新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者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場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなりました。

全労働者へのPCR検査受診を強要するのは難しいにしろ、少なくとも同じ場所で就労していた労働者に対しては濃厚接触の疑いもあることから、安全配慮の観点からもコロナウイルス感染を確認するPCR検査受診を指示してもよいでしょう。

いずれにしろ、会社として感染症対策ルールを設け対応する事が肝要です。

Q12

本人及び同居の家族に感染が疑われる場合、直ちに報告を求めることができるのか？

会社には安全配慮義務があることから、感染した・同居の親族に感染者がでた場合に報告させることは問題ありませんし、むしろ報告をさせるべきです。会社でも感染者が出る前から、感染者や濃厚接触者が出た時の対応方法について、方針を発表しておくことが望ましいです。

Q13

家族が発症した労働者への対応はどうすればいいのでしょうか？

家族が感染した場合、同居の家族は濃厚接触者となり健康観察の対象となります。他の労働者や顧客に感染させる可能性があるため自宅待機をさせた上で、毎朝の体温についてFAXや電子メールなどを通じて報告をさせることを義務化させた方がよいでしょう。

また、自宅待機後の出社にあたっては、感染予防のためにマスクの着用を指示する配慮も必要となります。

なお、感染症予防法では、家族が新型コロナウイルスに感染している者などについて保健所等で調査を行い、「当該感染症にかかっていると疑うに足る正当な理由のある者」と判断された場合については、外出自粛の要請を行うこととしています。その結果の休業は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」ではないため、休業手当は不要となります。

Q14

家族の看護や子供の学校が休校になったため、休業する労働者に対しての給与の取扱はどのようにすればよいのか？

会社の自主的な判断により自宅待機を命令した場合の他は、休業手当を支払う必要はありません。

しかし、就業規則に特別休暇の規定がある場合本件に適用されるのかなど予め決めておく方がよいでしょう。

なお、小学校就学前の子を養育する者の申し出により、子の看護のための休暇制度が義務化されておりますので、会社の規定が無くとも適用となりますので、申し出があった場合は拒まないようにしてください。

この場合の賃金は、会社の定めによりますので、無給と定めておけば、それで構いません。

しかし、他の家族看護の場合と同様に、自宅待機を指示する場合は、休業手当の支払いが必要になりますので、均衡のとれた取り扱いに配慮する必要があります。

小学生以下の子供が休校になったために、休業する労働者に対して特別休暇を取得させた場合は助成金の対象となります。

Q15

コロナにかかって発症している労働者を出勤停止にできるか？

新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うこととなります。

また、就業制限の対象となった労働者を休ませた場合、会社は休業手当を支払う義務はありません。

被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。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。

Q16

休業・自宅待機命令を出した場合の給与は支払う必要があるのか？

以下の4つのパターンごとに対応が異なります。

- ① 労働者が新型コロナに感染した場合
→ 都道府県知事が行う就業制限によって休業しますので、給与の支払い義務はありません。
- ② 行政側からの要請や指示による休業の場合
→ 事業者には不可抗力ですので、給与の支払い義務はありません。
- ③ 熱などの症状があり、感染の疑いがある労働者を会社の自主判断によって休業・自宅待機をさせた場合
→ 労働者に熱などの症状がある場合は、社会通念上労務の提供ができないと考えられるため、給与の支払い義務はありません。
- ④ 社内の感染予防のために、会社の自主判断によって労働者を一斉に休業・自宅待機をさせた場合
→ 事業者の不可抗力には該当しませんので、労働基準法26条に基づき、休業手当（平均賃金の60%以上）を支払う義務があります。

Q17

新型コロナに罹患した労働者が、治癒し、出勤するようになったが他の労働者が不安がる場合の対策とは？

まず新型コロナウイルスに対する再認識・理解をしてもらう意味でも、罹患した労働者が出勤する前に、労働者向けに説明会や研修を実施しましょう。

また復職し出勤する労働者からは、事前に「医師の復帰可能診断書」を提出してもらい、他者への感染リスクがない事を証明した上で復職するように、他の労働者の不安感を払拭するようにします。

復職から一定程度、社内での就労場所を制限するケースも見られ、過度な対応によりハラスメントと疑義されないよう十分な配慮が求められます。

Q18

感染した労働者の病状を担当医に直接確認することはできるのか？

新型コロナウイルスに感染した労働者の承諾を得た上で、さらに担当医が会社からの直接確認を了承した際には、医師に直接確認することも可能と考えます。

ただ、現時点（2020年3月14日）では医療現場も繁忙を極めている可能性もあることから、本人から診断書を提出してもらい判断する等を考慮すべきでしょう。

Q19

治癒したと言いつ張る労働者に対し疑義がある場合、診断書を提出させてから出勤を認める形をとってもいいのか？

安全衛生法第68条では、「事業者は、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。」とあります。事業者が就業制限しなくとも、令和2年2月1日付で、新型コロナウイルス感染症が、指定感染症として定められたことにより、労働者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場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなります。

都道府県知事により就業制限がかけられた労働者については、会社に就業させないようにしてください。

Q20

新型コロナの影響で売り上げがダウンした場合、会社の損害を填補してくれるような制度はあるのか？

雇用調整助成金は、売上ダウンなどによって、「解雇」せず、①労働者を休業させている間、平均賃金(直近3か月の給与の平均)の60%以上を支払った場合や、②仕事がない間、職業訓練を受けさせた事業主に対して支給される助成金です。

今回はこの「雇用調整助成金」に特別措置が取られ、通常の要件より緩和されて助成金が支給されることになっています。

助成率は、休業補償の3分の2(大企業は2分の1)かつ1人1日あたり8,330円が限度となります。日々緩和措置が出ておりますので、実際に受給したい場合には最新情報をご確認ください。

学校が休みになっている中学生までのお子さんをお持ちの労働者に、年次有給休暇とは別に特別有給を付与した場合にも、100%(1日8,330円限度)の助成金が支給されます。

東京都では、テレワークのためのPCタブレット等の購入代金が100%(250万円限度)支給予定など、各県単位等でも、助成金を発表し始めていますので、ご確認ください。

助成金は上記出費を企業が負担してから、後払いで支給されます。

Q21

新型コロナ流行に備えた就業規則の整備とは？

罹患した方に対する就業禁止規定は、安全衛生法第68条に基づいて、明記していただいでよいでしょう。また、実際に労働者の皆様が、コロナウイルスの危険にさらされないよう、事業主として最善を尽くすとするば、下記のように就業規則を変更すると対応可能でしょう。

- ① 通常の勤務時間の明記とともに、例えば「3か月単位の変形労働時間制、時差出勤などを導入することができる」の文章を入れておけば、労使協定を結ぶ等のみですぐに導入をすることができます。
- ② 人事異動の条文などに、「勤務場所の変更として、自宅勤務を命ずることがある」などとして、テレワークを見込んだ記述、その際の、負担（PCやネット環境）なども就業規則または別規則に盛り込むとよいでしょう。
- ③ 休暇や特別休暇の条文などに、「新型コロナウイルス等の流行があったとき、必要な期間（〇〇日間）の有給料の休暇」などの規定を設けるのも有効でしょう。

Q22

不特定多数の人が集まる集会・研修その他の催事を行ってもいいか？

政府から「多数の方が集まるような全国的なスポーツ、文化イベント等については、大規模な感染リスクがあることを勘案し、今後2週間は、中止、延期又は規模縮小等の対応」の要請（令和2年2月26日）、更に取り組みを続けて欲しいお願い（3月10日）がありました。また、政府のHP上では、3月14日現在「開催にあたっては、感染機会を減らすための工夫を講じていただくようお願いいたします。例えば、参加者への手洗いの推奨やアルコール消毒薬の設置、風邪のような症状のある方には参加をしないよう依頼をすることなど、感染拡大の防止に向けた対策の準備をしていただくようお願いいたします。」と呼び掛けています。2012年に制定された「新型インフルエンザ等対策特別措置法」の対象に、新型コロナウイルス感染症を追加した改正法が3月13日に成立しました。新型コロナウイルスのさらなる感染拡大を防ぐために、首相が「緊急事態宣言」を発令することが可能になり、「緊急事態」が宣言されると、都道府県知事が住民に外出の自粛を要請したり、学校や映画館・劇場など興行場の使用制限、イベント開催の停止などを要請したりできるようになります。

Q23

具合の悪そうな人が入場しようとしたときの対応は？

「風邪のような症状がある場合は、学校や仕事を休み、外出を控えるとともに、手洗いや咳エチケットの徹底など、感染拡大防止につながる行動にご協力をお願いします。」と政府は呼び掛けており自主的に入場していただかないのが一番ですが、それでもお越しになった場合には、「合理的な区別」を行い「不合理な差別」にならないよう注意する必要があります。

「中国人の入場はお断り（国際人権規約第26条、人種差別撤廃条約第5条によって損害賠償請求された事例もあります）」ではなく「**37.5度以上の熱があり、風邪のような症状がある場合の入場はお断り**」などと合理的な区別によりお断りしてください。

また、どこまでが合理的かは、その時々には的確に判断しなければなりませんので、個々に専門家に相談しながら慎重に進めてください。

Q24

外回りをしている職員が感染したら労災になるのか？

労災認定される場合もあり得ます。

細菌やウイルスなど病原体の感染については、労働基準法施行規則**35条別表1の2**により「病原体にさらされる業務に起因することが明らかな疾病」全体を労災審査の対象とする包括規定が適用されるため、外回りの職員も、新型コロナウイルスが労災の対象となる仕組みになっています。

業務上か私的かの判断は重要ですが、「外回り先・職場以外での感染の可能性がないか、潜伏期間や予後の病状に医学的矛盾がないか。」を労働基準監督署が調査し判断します。

営業先など業務に関係する限られた範囲・空間で、小規模な患者の集団「クラスター」が発生した場合、労災認定を受けられる可能性はあります。

Q25

労働者に予防接種を義務付けることはできるのでしょうか？

現時点（2020年3月14日）では新型コロナウイルスに対するワクチンはありません。

今後のウイルス遺伝子分析等によりワクチンが開発され、広く予防接種が可能になった際には、インフルエンザ予防接種等と同様に、会社がワクチン接種を義務付ける事も可能と考えます。

今後、予防接種を会社が義務付ける場合には、アレルギーや持病への副作用などのリスクを鑑み、接種時に本人の同意申告を得た上で対処するようにします。

Q26

自治体要請の法的効力は？

都道府県知事が権限を持っています。

新型コロナウイルスは、政令改正により「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」）」における指定感染症とされました。

感染症法では、都道府県知事が新型コロナウイルスにかかっている疑いのある者に健康診断受診・就業制限・入院させることができます。

これらは都道府県知事の権限で、それに従わなければ罰則があります。

また、2020年3月13日、特別措置法改正により、都道府県知事にさらに強い行政権限を持たせて私権を制限する「緊急事態宣言」の発令が可能になりました。これにより外出自粛要請や施設利用停止の指示も可能となります。

Q27

派遣元と派遣先どちらが自宅待機の判断をするのか？

原則、派遣先の指示に従うことになります。

当然ながら雇用主である派遣元が労働基準法に基づく休業手当の支払いが必要になります。

厚生労働省から人材派遣協会への「新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に対する配慮要請」があり、「雇用の維持・新たな就業先確保など、派遣労働者の雇用安定とその保護を図っていただくこと」について、派遣元は派遣先と協議して派遣労働者の収入影響の極小化に努めることになります。

Q28

一定以上の年齢や持病をお持ちの労働者のみ出勤制限を掛けることは可能でしょうか？

新型コロナウイルスの感染は、年齢や持病により、保菌者でありながら無症状であったり、持病の影響による重症まで、症例が様々出てきているようです。

年齢や持病により出勤可能者を制限する事も想定されますが、年齢以外に、対象者の家族構成、お子さんの状況、家族内の疾病等をできるだけ細かくヒアリングし、他の労働者と併せて、出社者と在宅勤務（リモートワーク）者のシフトを決めるなどで対応すべきと考えます。

Q29

在宅勤務を命ずる時に注意すべきことは？

ルール構築が大切です。

具体的には、就業規則の整備、セキュリティルール環境の確認、勤怠管理、通信費等の費用負担、業務報告メール策定などになります。

厚生労働省からガイドブックが公開されており、通常のテレワークと変わりはありませんが、急遽、労働者の就労環境が変わるため不安要素を取り除くべく、在宅勤務前の十分な社内教育が必要です。

特に在宅勤務の場合、中抜け時間も考えられますので柔軟な労働時間管理が求められます。

また、上長からのメール送信の抑制（深夜・休日など）、システムのアクセス制限、残業・休日出勤禁止など長時間労働による健康障害防止を図ることが求められます。

Q30

感染者の休業日数は3日ではだめなのか？

3日では不十分でしょう。

感染が判明した場合は自宅待機・入院いずれかの方法になりますが、一定期間外部との接触は禁止されます。

厚生労働省は、鼻腔や気管などからウイルスを検出できなくなった状況を「陰性判定＝治癒した」と判断しています。

それまでは、行政指示で就業禁止され、労務提供不能による欠勤扱いです。

なお、新型コロナウイルスは指定感染症(2類感染症相当)となっていますので、「不可抗力による休業＝労務提供不能による欠勤」に該当し、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。

Q31

緊急連絡網を作ることは問題なのか？

問題はありませんが、個人情報の取り扱いのルールや復帰後の労働者への偏見等起きないように配慮が必要です。ラインのグループのようなSNSを使った一斉送信での連絡方法は避け、情報共有の内容と共有する人の範囲を決めておくことをお勧めします。

Q32

得意先への報告や得意先からの報告はどうすべきか？

感染者が発覚しますと、休業の措置が考えられます。得意先への報告や得意先からの報告を怠ると相手に迷惑や心配をかけることに繋がります。事前に感染者が出た場合の対応を打ち合わせしておくことが必要です。

Q33

感染した家族の看病を理由とした休業を認めるべきか？

認めることも可能と考えられます。ただし、病院等での隔離がおこなわれているような状況では、看病が出来ない（洗濯物などの受け渡し程度しかできない）ことも考えられます。また同居の方が必ず罹患するとは限らないのですが、医師の指導の下、十分な注意が必要です。さらに、急にお休みが必要となった労働者が他の労働者から偏見等でハラスメントが起きないように配慮する必要があります。

Q34

顧客や入場者にマスク・手洗いを強要できるか？

強要は別の問題に発展する恐れがありますので、ご理解をいただけるように配慮が必要です。来所時に同意の上検温、マスクの着用、アルコールや手洗いの励行を条件に入場を許可する一定のルールを設けていれば顧客や入場者からのクレームは少なくなります。また事前に37度以上の方は入場をお断りしています等の周知があれば丁寧です。

Q35

感染者からの報告を義務付けるには？

就業規則に記載並びに就業規則の周知をお勧めします。インフルエンザと同様に就業禁止となる旨を伝え、出社できないようにすることです。また、報告を怠る労働者が出ないように検温や徹底したアルコール消毒などで拡散を防ぐことも対応として考えられます。

Q36

行政の要請により休業を決定したあとで、労働者から有給を希望された場合、有給の消化を認める必要があるか？

年次有給休暇は労務の提供を免除し、給与を保証するものとなっています。この休業中では労務の提供が免除されているため、年次有給休暇は使えないことになります。

ライブハウス（集団での濃厚接触が想定される場所）に行こうとする労働者に就業制限を行えるか、懲戒処分ができるか、行った後の取り扱い

本人都合で、ライブハウスへ出向く等の活動の自粛をしないというのであれば、活動以降2週間は自宅待機とし、待機後の状況によっては新型コロナウイルス感染の検査を受診してもらい結果を提出してもらう等が想定されます。会社が指導してもなお濃厚接触が疑われる場所へ出向く行為が続くようであれば、服務規律違反に該当するでしょう。

万が一に会社等に風評被害も含め多大な迷惑と損害を与えかねない行動を取ろうとしている事を、労働者には自覚してもらうべきと考えます。

この場合、本人都合の行動をした結果とはいえ、その後の就業を制限するのは会社都合になるため、労働基準法で定める休業手当（平均賃金の6割以上）の補償は必要になります。

さすがに本行為をもって解雇とするのは解雇権濫用と判断されますので、会社指示による就業制限に及ぶものと考えます。服務規律違反としての懲戒処分の可能性もあります。

自分本位な安易な行動をとらないよう、労働者へは十分に認識してもらうようにしましょう。

Q38

会社で出勤ルール(発熱・咳症状などは出勤不可)を決めていた場合、発熱を隠して出勤した場合の処分は？

口頭での厳重注意が妥当です。

発熱症状は個人差があります。このケースは、新型コロナウイルスに対する企業方針が正しく理解されていないことが要因です。いきなり懲戒処分するのではなく、なぜ出勤ルールを設けたのかという新型コロナウイルスに対する企業方針を再度理解させる必要があります。

- ① 労働者・関係者の生命・安全・健康の確保
- ② 社内資産と環境保護
- ③ 事業継続性の確保

「健康管理に対する正確な知識を持ち、適切に対処し、行動できること。」を意味するヘルスリテラシーを向上させるため、特に①については、経営者が自らの言葉で全労働者へ徹底を強調することが望まれます。

Q39

学校休校に伴う欠勤には助成金が出ることを知っている労働者から有給(年次有給休暇とは別)を求められた場合に、有給をあたえなくてはいけないのか？

年次有給休暇は、労働基準法に定められてるものですので、日数を保有する労働者から有給取得の希望があれば、事業所の就業規則等の取得手続きルールに沿って労働者に取得させなければなりません(やむを得ない事由により事業の正常な運営を妨げる場合には 別の日に有給を取得してもらうことも可能)。

一方、有給とは別の「特別休暇」は、就業規則の規定になれば与えることは義務ではありません。特別休暇としては、妻の出産の休暇 結婚記念日休暇、アニバーサリー休暇など設けている会社があります。子供が学級、学校閉鎖になった時の休暇 が既に就業規則に盛り込まれていれば休暇を与えてください。

もちろん 就業規則になかったとしても、事業主の裁量で 休暇を与えることは可能です。一度就業規則に制定してしまえば、削除が必要な際、(それが労働契約法10条に定める合理的なものであれば削除可能ですが) そうでない場合 不利益を受ける労働者の同意が必要となります。今回の助成金は、就業規則に盛り込まなくても、支給対象になるとしています。

(就業制限)

第十一条

法第十八条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 当該届出の内容のうち第四条第一項第三号、第四号及び第六号に掲げる事項に係る内容
 - 二 法第十八条第二項に規定する就業制限及びその期間に関する事項
 - 三 法第十八条第二項の規定に違反した場合に、法第七十七条第四号の規定により罰金に処される旨
 - 四 法第十八条第三項の規定により確認を求めることができる旨
 - 五 その他必要と認める事項
- 2 法第十八条第二項の厚生労働省令で定める業務は、次に掲げる感染症の区分に応じ、当該各号に定める業務とする
- 一 エボラ出血熱、クリミア・コンゴ出血熱、南米出血熱、マールブルグ病及びラッサ熱 飲食物の製造、販売、調製又は取扱いの際に飲食物に直接接触する業務及び他者の身体に直接接触する業務
 - 二 結核 接客業その他の多数の者に接触する業務
 - 三 ジフテリア、重症急性呼吸器症候群（病原体がベータコロナウイルス属SARSコロナウイルスであるものに限る。以下単に「重症急性呼吸器症候群」という。）、新型インフルエンザ等感染症、中東呼吸器症候群（病原体がベータコロナウイルス属MERSコロナウイルスであるものに限る。以下単に「中東呼吸器症候群」という。）、痘とうそう、特定鳥インフルエンザ及びペスト 飲食物の製造、販売、調製又は取扱いの際に飲食物に直接接触する業務及び接客業その他の多数の者に接触する業務
 - 四 法第六条第二項から第四項までに掲げる感染症のうち、前三号に掲げるもの以外の感染症 飲食物の製造、販売、調製又は取扱いの際に飲食物に直接接触する業務
- 3 法第十八条第二項の厚生労働省令で定める期間は、次に掲げる感染症の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。
- 一 結核、重症急性呼吸器症候群、中東呼吸器症候群及び特定鳥インフルエンザ その病原体を保有しなくなるまでの期間又はその症状が消失するまでの期間
 - 二 前号に掲げるもの以外の感染症 その病原体を保有しなくなるまでの期間



(病者の就業禁止)

第六十八条

事業者は、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かかわ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。

Q40

休業・自宅待機を要請する場合に有給休暇の取得を強制できるか？

年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、新型コロナウイルス対策として、会社が労働者に強制的に取らせることはできません。

事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

Q41

自社の店舗が入っている商業施設が休業や時間短縮になった場合、休業手当の支払いが必要か？

当該事例においては、行政機関より店舗の休業等の指示があった等を除き、使用者の責めに帰すべき事由に該当すると考えられ、休業手当の支払いが必要となります。

但し行政機関より休業指示があったとしても、接客以外の仕事の有無、在宅勤務、多店舗への応援など休業を回避できる可能性の有無により、休業手当の支払いが必要となる場合もあり、個別的に判断をする必要があります。

助成金の各種特例や新設が4つ実施（2020年3月14日現在）されており、通常より要件が緩和され支給しやすくなっています。

1. 雇用調整助成金 ※特例

- ・ 概要：休業等の一時的な雇用調整を実施し、労働者の雇用を維持した場合
- ・ 助成額：支払った賃金相当額の2/3（大企業は1/2）

2. 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金 ※新設

- ・ 概要：年次有給休暇とは別に、有給の休暇を取得させた場合
- ・ 助成額：支払った賃金相当額の全額

3. 時間外労働等改善助成金（テレワークコース） ※特例

- ・ 概要：テレワークを導入した場合
- ・ 助成額：1/2（100万円限度）

4. 時間外労働等改善助成金（職場意識改善特例コース） ※特例

- ・ 概要：病気休暇や休校等による特別休暇制度を整備した場合
- ・ 助成額：3/4（50万円限度）

特例の内容は日々変更されておりますので、詳細は社会保険労務士に相談することをお勧めします。