

新型コロナウイルス感染症に負けない職場づくり ～感染防止と雇用維持の取り組み～

(2022年3月11日時点版)

前回(2月2日時点版)からの主な変更内容(本文中の変更箇所は下線で示す)

- 1 (1) 緊急事態措置、まん延防止等重点措置の経過を追記
- 2 (7) 小学校休業等対応助成金の6月末までの延長、および個人申請手続きの改善点と留意点を追記
- 3 (3) 雇用調整助成金の特例措置等が6月末まで延長されたことを追記
- 2 (10) 厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を追記
- 3 (6) 実質無利子・無担保融資の延長や税・社会保険料の支払猶予制度の柔軟な運用継続を追記
- 3 (8) 緊急小口資金・総合支援資金などが6月末まで延長されたことを追記

目次

1. 感染状況と政府の対応	2
(1) 緊急事態措置、まん延防止等重点措置の経過	
(2) 緊急事態宣言解除後の対応	
(3) 感染状況に応じた対応	
(4) 「新しい生活様式」と「業種別ガイドライン」	
(5) 差別や偏見の防止	
2. 感染防止対策(安全衛生の確保を中心に)	7
(1) 労使の情報共有、協議体制の構築	
(2) 業務の縮小、重要業務へ絞り込み	
(3) 従業員への感染症対策に関する社内教育・周知の実施	
(4) 職場での感染防止対策の実施	
(5) 従業員の安全と健康が最大限配慮された勤務体制の確保	
(6) 感染者や濃厚接触者が発生した場合の対応	
(7) 感染者や感染の疑いがある者、家族看護が必要な者等への病気有給休暇の整備など	
(8) 緊急増産、社会生活維持等によるやむを得ない長時間労働の対応	
(9) 従業員のメンタルヘルスへの対応	
(10) 顧客からの問い合わせやカスタマーハラスメントに対応する体制の整備	
(11) 従業員の生活への配慮	
(12) ワクチン接種	
(13) 事業継続計画(BCP)の策定とPDCAサイクルの実施	
(14) 飲食店に対する第三者認証制度とワクチン・検査パッケージ制度	
3. 事業継続と雇用維持対策	20
(1) 経営チェックの強化	
(2) 休業による雇用維持	
(3) 雇用調整助成金の活用	
(4) 出向による雇用維持と産業雇用安定助成金の活用	
(5) 産業雇用安定センターとの連携強化	
(6) 資金繰り支援策等の公的支援の活用	
(7) 外国人労働者に対する就労継続などの支援	
(8) 生活困窮者等への公的な生活支援	
《添付資料》	34
《参考資料》	39

はじめに

新型コロナウイルス感染症は2020年春から数度の感染拡大を繰り返し、2022年春で2年が経過する。この間、国民に対するワクチンの接種等が進んだが、新たな変異株によって感染が拡大している。感染収束に至るまで、引き続き「感染防止」と「事業継続」の両立を模索し、組合員とその家族の健康と生活を守るための取り組みが重要である。

感染を防止する取り組みとして、職場での感染予防を再度徹底するとともに、安心して勤務し休むことができる勤務体制を構築しなければならない。また、**雇用と事業を守る取り組み**も重要である。業種によっては売上や生産が回復せず、雇用にも悪影響が出ている。組合員の生活維持と感染収束後の事業回復のため、労使で協力し、政府の施策を活用しながら、事業継続による雇用維持に最優先で取り組む必要がある。

1. 感染状況と政府の対応

(1) 緊急事態措置、まん延防止等重点措置の経過

2020年4月7日に初めての緊急事態宣言が発出され、対象地域が全国へと拡大された（第一波）。最終的には5月25日に全国で解除された。その後、7月から8月にかけて、特に大都市部の歓楽街における接待を伴う飲食店を中心に感染が再拡大した（第二波）。重点的なPCR検査の実施や営業時間短縮要請などの対策により、新規感染者数は減少へと転じたが、10月末以降再び増加傾向となった（第三波）。首都圏、近畿圏、東海、北九州と広い範囲に発出された緊急事態宣言も2021年3月後半には終了となったが、その後も新規感染者数や重症者数が大都市部を中心に再び増加（第四波）したことから、4月23日に3度目となる緊急事態宣言を発出。最終的に対象地域は9都道府県、まん延防止等重点措置地区は9県に及んだ。

政府は2021年6月17日に沖縄県を除いて緊急事態宣言を解除したが、7月に入ると再び感染者が増加傾向となった（第五波）。デルタ株の影響等による感染急拡大は止まらず、9月9日には緊急事態宣言の対象区域は19都道府県、まん延防止等重点措置の対象区域は8県に及んだ。9月30日をもってすべての緊急事態宣言とまん延防止等重点措置を解除された。

しかし、その後、感染力の強い新たな変異種オミクロン株が発生し、2022年初から感染が急拡大した（第六波）。そのため、2022年1月7日には3県（広島県、山口県及び沖縄県）がまん延防止等重点措置に指定された。1月19日には13都県（群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、岐阜県、愛知県、三重県、香川県、長崎県、熊本県及び宮崎県）、1月25日には18道府県（北海道、青森県、山形県、福島県、茨城県、栃木県、石川県、長野県、静岡県、京都府、大阪府、兵庫県、島根県、岡山県、福岡県、佐賀県、大分県及び鹿児島県）、2月3日には和歌山県、2月12日には高知県が追加となった。その後も、地域によっては病床使用率が依然として高水準で推移していることから、3月4日には、18都道府県（北海道、青森、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、石川、岐阜、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、香川、熊本）でまん延防止等重点措置が3月21日まで延長されている。

緊急事態宣言で都道府県知事に与えられる権限

1. 住民に不要不急の外出の自粛要請
2. 音楽やスポーツイベント等の開催制限の要請・指示
3. 学校や福祉施設などの使用停止や制限の要請・指示
4. 臨時医療施設の土地や建物の強制使用
5. 医薬品やマスク、食品の売り渡し要請、収容、保管命令
6. 運送業者に緊急物資の輸送を要請・指示

(2) 緊急事態宣言解除後の対応

2021年3月18日、政府対策本部において「緊急事態宣言解除後の対応」が取りまとめられた。社会経済活動の継続と再度の感染拡大を防止するため、引き続き感染防止対策を継続させていく観点から、これまでに得られた知見を活用してメッセージを発信し、人々の行動変容への理解と協力を得ていくとしている。具体的には以下の取り組みが進められる。

- ① 急所となる飲食に着目した感染対策
- ② 変異株の感染を早期に探知し、封じ込めるための対策の強化
- ③ モニタリング検査の拡大や高齢者施設の検査、保健所の体制強化など感染拡大防止策の強化
- ④ 発症・重症化リスクを低減するためのワクチン接種の着実な推進
- ⑤ 一般医療の機能を守りつつ機動的に適切なコロナ医療を提供するための医療提供体制の充実

このうち、飲食における感染対策については、ガイドラインの見直しやクラスター対策の強化が図られ、政府からは感染防止対策として、飲食店の利用客が「食事中以外はマスクを着用」すること、「大声を出さない」ことなどの協力について、お店側が利用客に対して働きかけやすくするための器材が公表されている。飲食の機会における感染防止には、お店の取り組みだけでなく、利用者のマナーも重要であることに注意したい。

※「2（14）飲食店に対する第三者認証制度」を参照



(3) 感染状況に応じた対応

2021年2月3日には「新型インフルエンザ等対策特別措置法等の一部を改正する法律」（特措法）の改正法案が可決成立し、公布された。改正法では「まん延防止等重点措置」が創設され、正当な理由なく都道府県知事の要請に応じない事業者に対する命令や罰則が規定するなど、従来よりも強制力のある内容となっている。中でも、「まん延防止等重点措置」は、緊急事態宣言の前段階や解除後であっても、感染拡大の恐れがある場合に、政府対策本部長が期間および区域等を定め、都道府県知事の判断により実施できることとなっている。

併せて、2021年2月3日に「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」（感染症法）の改正法が施行された。この中では、宿泊療養・自宅療養が法的に位置付けられるとともに、入院先からの逃亡や正当な理由がなく入院措置を拒否した場合、あるいは、積極的疫学調査に虚偽の答弁をしたり、正当な理由がなく調査を妨害・拒否した場合には過料が課されることとなり、感染拡大防止と早期収束のための対策が強化されている。

一方、新型コロナウイルス感染症の感染状況に係る指標については、2021年11月19日に国の基本的対処方針が改定され、医療のひっ迫度を重視する観点から、従来の4段階のステージ分類から、5段階のレベル分類に変更された。緊急事態宣言の発出はレベル3相当の対策が必要な地域、まん延防止等重点措置の実施はレベル3～2相当の対策が必要な地域となっている。各レベルで必要な対策を機動的に講じるタイミングについては、各都道府県が“予測ツール”やこれまで用いてきた様々な指標の双方を用いて総合的に判断するとしている。

感染状況のレベル分類

これまでのステージ分類		新たなレベル分類	必要とされる対策
ステージ I	感染者の散発的発生	レベル 0 【感染者ゼロレベル】 新規陽性者数ゼロを維持できている状況	○基本的感染症対策など一定の条件下で、 教育や日常生活、社会経済活動も可能。
ステージ II	感染者の漸増	レベル 1 【維持すべきレベル】 安定的に一般医療が確保され、新型コロナウイルス感染症に対し医療が対応できている状況	
ステージ III	感染者の急増	レベル 2 【警戒を強化すべきレベル】 新規陽性者数の増加傾向、医療の負荷が生じはじめる状況	○地方部への感染拡大について警戒。 ○感染リスクの高い場所の回避の呼びかけ、 レベル3で行う対策の準備
ステージ IV	爆発的な感染拡大	レベル 3 【対策を強化すべきレベル】 一般医療を相当程度制限しなければ、感染症への医療の対応ができない状況(従来のステージ3の最終局面及びステージ4に相当)	○大都市圏では、広域的に「 強い対策 」 ○地方部では、 まん延防止等重点措置 も含め、効果的な対策。 ○「 ワクチン・検査パッケージ 」の 停止を検討
		レベル 4 【避けたいレベル】 一般医療を大きく制限しても、感染症への医療に対応できない状況(各自治体の最大確保病床数を超えた数の入院が必要)	○都道府県及び医療の現場の判断により、 一般医療の制限やトリアージ などを含めた対応。 ○国は、 災害医療的な対応 として都道府県の支援、国民に医療の状況について周知

内閣官房「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（2021年11月19日）」「新たなレベル分類の考え方」²

(4) 「新しい生活様式」と「業種別ガイドライン」

1) 「新しい生活様式」(ニューノーマル)の定着

新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」では、「三つの密」の回避や「人と人との距離の確保」「マスクの着用」「手洗いなどの手指衛生」をはじめとした基本的な感染対策の継続など、感染拡大を予防するための「新しい生活様式」が実践され、社会経済全体に定着させていく必要があるとしている。



2) 業種ごとの感染拡大予防ガイドライン

感染リスクは業種によってそれぞれ異なることから、業種ごとに感染拡大を予防するガイドライン等を作成し実践することが強く求められている。個々の業界や事業場の実態に応じた新型コロナウイルス感染予防対策を行う際の参考としてガイドラインが公表され、随時改訂が行われている。職場においてはガイドラインに則した対応が求められている。

経団連（製造業向け）（2021年10月15日改訂）

http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/094_guideline2.html

経団連（オフィス向け）（2021年10月15日改訂）

http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/094_guideline1.html

小売業12団体（2021年11月30日改訂）

<http://www.super.or.jp/wp-content/uploads/2021/02/covid19-retail-guideline2021113.pdf>

内閣官房「業種別ガイドライン」（2022年2月25日時点）

<https://corona.go.jp/prevention/pdf/guideline.pdf?20220114>

3) 感染リスクが高まる「5つの場面」

これまでの感染拡大の経験から、新型コロナウイルス感染症の伝播は、主に「クラスター」を介して拡大することが分かってきた。新型コロナウイルス感染症対策分科会は、2020年10月23日、感染リスクが高い行動や場면을「5つの場面」にまとめ、これらを避けるように提言がなされた。各職場においては、感染拡大防止の取り組みを従業員へ周知することが求められる。

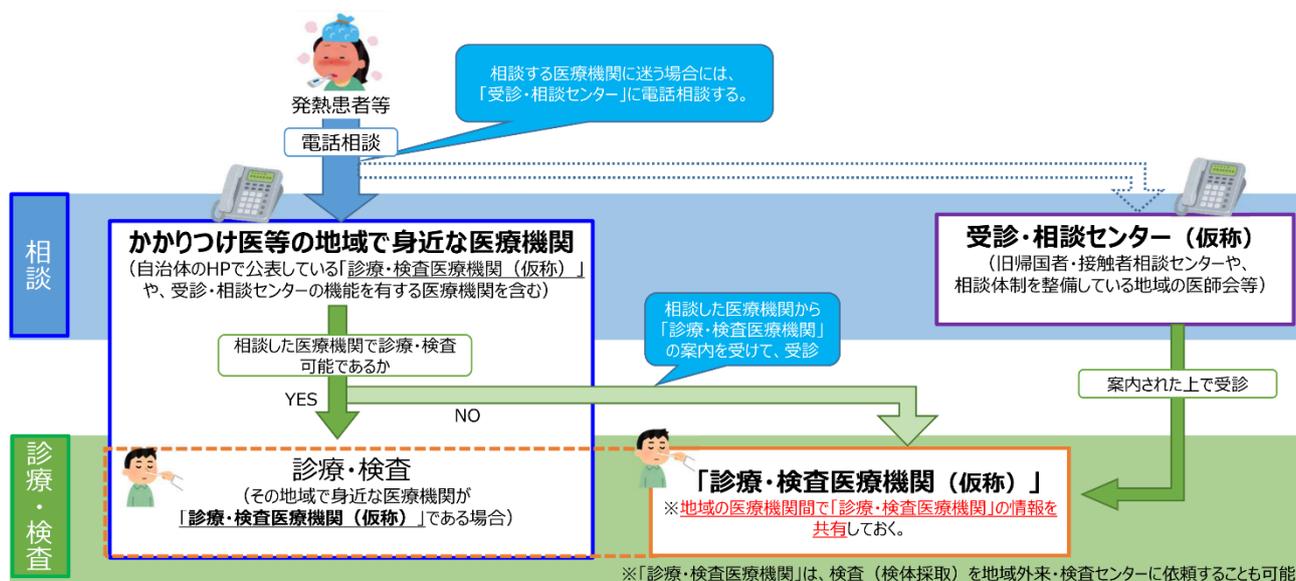
感染リスクが高まる「5つの場面」

<p>場面① 飲酒を伴う懇親会等</p> <ul style="list-style-type: none">● 飲酒の影響で気分が高揚すると同時に注意力が低下する。また、感覚が鈍麻し、大きな声になりやすい。● 特に数話などで区切られている狭い空間に、長時間、大人数が滞在すると、感染リスクが高まる。● また、回し飲みや箸などの共用が感染のリスクを高める。 	<p>場面② 大人数や長時間におよぶ飲食</p> <ul style="list-style-type: none">● 長時間におよぶ飲食、接待を伴う飲食、深夜のはしご酒では、短時間の食事と比べて、感染リスクが高まる。● 大人数、例えば5人以上の飲食では、大声になり飛沫が飛びやすくなるため、感染リスクが高まる。 	
<p>場面③ マスクなしでの会話</p> <ul style="list-style-type: none">● マスクなしに近距離で会話をすることで、飛沫感染やマイクロ飛沫感染での感染リスクが高まる。● マスクなしでの感染例としては、昼カラオケなどでの事例が確認されている。● 車やバスで移動する際の中でも注意が必要。 	<p>場面④ 狭い空間での共同生活</p> <ul style="list-style-type: none">● 狭い空間での共同生活は、長時間にわたり閉鎖空間が共有されるため、感染リスクが高まる。● 寮の部屋やトイレなどの共用部分での感染が疑われる事例が報告されている。 	<p>場面⑤ 居場所の切り替わり</p> <ul style="list-style-type: none">● 仕事での休憩時間に入った時など、居場所が切り替わると、気の緩みや環境の変化により、感染リスクが高まることがある。● 休憩室、喫煙所、更衣室での感染が疑われる事例が確認されている。 

4) 新型コロナウイルスとインフルエンザ同時流行に備えた検査体制

2020年9月10日に厚生労働省より「次のインフルエンザ流行に備えた体制整備について」が都道府県に通知された。新型コロナウイルスと季節性インフルエンザの症状を臨床的に鑑別することは困難であるとの指摘を踏まえ、発熱等の症状が生じた場合には、まずはかかりつけ医等の地域で身近な医療機関に電話相談すること、また相談する医療機関に迷う場合には、「受診・相談センター」に相談することとされ、ここで検査が実施される。

これまでは、感染が疑われた者は、まず多くは保健所に設置された帰国者・接触者相談センターに電話で相談した上で、帰国者・接触者外来等を受診して検査を受けることとなっていたが、このように変更されたので留意が必要である。



第40回厚生科学審議会予防接種・ワクチン分科会予防接種基本方針部会・第46回厚生科学審議会感染症部会（2020年9月10日）の資料「次のインフルエンザ流行に備えた体制整備」より

5) 新型コロナウイルス接触確認アプリ「COCOA」の活用

新型コロナウイルス感染者との接触を確認できるスマートフォンアプリ「COCOA」(COVID-19 Contact Confirming Application)が開発され、2020年6月19日に厚生労働省よりリリースされた。これは、利用者本人の同意を前提に、スマートフォンの近接通信機能 (Bluetooth) を利用して、プライバシー確保を図りながら、新型コロナウイルス感染症の陽性者と接触した可能性について、通知を受けることができるシステムである。このアプリを使用することで、感染者との接触情報をいち早く確認することができるだけでなく、適切な検査や治療の早期受診が可能となる。職場での感染者の早期発見と感染拡大防止に有効であり、感染者との接触が確認された場合にはPCR検査の受診などの案内を早く受けることができる利点がある。組織内外への感染拡大防止と従業員の健康管理のためにも積極的に活用していただきたい。

厚生労働省 HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/cocoa_00138.html



(5) 差別や偏見の防止

新型コロナウイルスの感染拡大によって、感染者やその家族、最前線でウイルスと闘う医療従事者、物流を支える運送業者など、様々な場面で差別やいじめが発生し、社会問題化している。これまで、各省庁、地方自治体、民間団体などが偏見・差別の防止に向けた普及啓発、相談受付を行ってきたが、特措法の改正により、新型コロナウイルス感染症に関する偏見や差別を防止するための規定が設けられた。

偏見や差別、いじめが生まれる背景の一つに、新型コロナウイルスに対する正しい知識を持っていないことが指摘されている。ウイルスに対する先入観や思い込み、感染に対する過度の不安や恐れが過剰な行動へとつながっている可能性が考えられる。職場においては、感染症に対する継続的な教育の実施と、相談体制の整備を確認する必要がある。

2. 感染防止対策（安全衛生の確保を中心に）

職場における新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するためには、事業者、労働者それぞれが、職場内外での感染防止行動の徹底について正しい知識を持って、職場や職務の実態に即した対策に取り組んでいくことが必要である。具体的には、①労働衛生管理体制の再確認、②換気の徹底等の作業環境管理、③職場の実態に応じた作業管理、④手洗いの励行など感染予防に関する基本的な知識も含めた労働衛生教育、⑤日々の体調管理等も含めた健康管理といった「衛生5管理」に留意し、ガイドラインに基づいた対応を行う。

厚生労働省は、2021年7月13日、労使団体や業種別事業主団体などの経済団体に対し、「緊急事態措置区域として東京都が追加されたこと等を踏まえた職場における新型コロナウイルス感染症対策の徹底について」を要請した。引き続き、在宅勤務（テレワーク）、時差出勤により人との接触を低減する取り組みの働きかけ、「三つの密」や「感染リスクが高まる5つの場面」等を避ける行動の徹底、「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン」等の実践により、労働者が安全かつ安心して働ける環境づくりを要請することに加え、新型コロナウイルスワクチンの接種や職場で感染症患者が発生した場合の保健所との連携等が求められている。

また、気温の高い季節には、職場においても熱中症予防の対策が求められる。十分な感染症予防を行いながら、熱中症予防行動のポイントについても従業員に周知を行うなど、職場においても適切な対策を講じる必要がある。

厚生労働省「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン（職場における熱中症予防対策）」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116133.html>

（1）労使の情報共有、協議体制の構築

事業場で感染または感染が疑われる事案が発生した際の対応や、政府をはじめとする関係機関からの情報共有など、衛生委員会（安全衛生委員会）を基本とした労使で定期的に協議を行うための体制を構築する。衛生委員会（安全衛生委員会）においては、大規模な感染拡大を防止するために、添付の「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」（厚生労働省2021年7月2日）を参考として、事業場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討する。

なお、情報通信機器を用いて衛生委員会（安全衛生委員会）を開催する場合には、事業場における安全衛生に係る問題の十分な調査審議が確保されるよう、基発0827第1号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第17条、第18条及び第19条の規定に基づく安全委員会等の開催について」（2020年8月27日）に留意する。

情報通信機器を用いた安全委員会等の開催に係る留意事項

情報通信機器	ア 安全委員会等を構成する委員が容易に利用できること。 イ 映像、音声等の送受信が常時安定しており、委員相互の意見交換等を円滑に実施することが可能なものであること。 ウ 取り扱う個人情報の外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止の措置が講じられていること。
運営	ア 音声通信による開催やチャット機能を用いた意見交換等による開催については、調査審議に必要な資料が確認でき、委員相互の円滑な意見交換等及び必要な事項についての十分な調査審議が可能であり、これを原則とする。

	イ 開催期間、各委員への資料の共有方法及び意見の表明方法、委員相互で異なる意見が提出された場合の調整方法、調査審議の結果を踏まえて事業者に対して述べる意見の調整方法等について、予め安全委員会等で定められている場合は、電子メール等を活用した即時性のない方法により開催することとして差し支えない。
その他	情報通信機器を用いて開催した安全委員会等においても、委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容のほか、委員会における議事で重要なものについて、書面により記録し、これを保存する必要がある。

「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第17条、第18条及び第19条の規定に基づく安全委員会等の開催について」
より抜粋

(2) 業務の縮小、重要業務へ絞り込み

以下の(3)～(9)の対応の可否を確認する。そのうえで、従業員の安全と健康が確保できないと判断される場合、緊急事態宣言が出された場合等には、適切な範囲まで業務を縮小する（その対応は、「3. 雇用維持対策」参照）。業務縮小の際には、重要業務として優先的に継続させる業務を選定し、安全対策、人員・勤務体制、情報共有体制を整備し、重要業務継続のための業務マニュアルを作成する必要がある。

重要業務特定の視点

・停止すると、国民生活に多大な影響を与えるような業務
・医療従事者または社会機能の維持に関わる事業者の重要業務に関連する業務
・経営上重要な業務（顧客・市場、株価、財務、コンプライアンス等の視点から）
・上記の業務を遂行するための基盤的な業務（人事、施設管理、ITシステム管理等）

「事業者・職場における新型コロナウイルス対策 ガイドライン」より抜粋

(3) 従業員への感染症対策に関する社内教育・周知の実施

感染症への対応を誤ると感染が事業場全体へと拡大する危険性があり、従業員本人だけではなく事業場全体に大きな影響を及ぼす可能性がある。また、新型コロナウイルス感染症に関連して、感染者・濃厚接触者に対する誤解や偏見に基づく差別や嫌がらせ行為があってはならない。社内に相談窓口を設置するなど、従業員が適切な行動をとることができるように指示を行う支援体制を整備する。

また、従業員が感染予防、感染拡大防止の適切な行動をするためには安心感を与えることが重要であり、そのためには適切な情報を提供することが大切である。従業員に対して、感染症に関する基礎知識や会社の対応方針、ハラスメント防止を含めた社内ルールなどについて社内教育と周知・啓発を行うよう要請し、労働組合としても積極的に情報発信を行う。

(4) 職場での感染防止対策の実施

職場で作業を行う必要がある場合には、従業員の感染防止のための取り組みを徹底して行う。新型コロナウイルスは飛沫感染と接触感染によって感染するといわれていることを念頭に、業務の内容を踏まえて具体的に、ウイルスを持ち込まない対策（出勤前の体温測定、出勤時のマスク着用等）、ウイルスを拡散させない対策（咳エチケットの徹底、手洗いの励行、定期的な消毒・換気、マスク・消毒液の配置等）、対人距離を保つ対策（職場や食堂の人数制限、不要な会議の中止等）を定め、実施する。

なお、感染により重症化するリスクの高い人の特徴を踏まえ、高齢労働者、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する労働者、妊娠中の女性労働者など、特に注意を要する労働者に

対しては、感染リスク低減のための職場内での配置変更、勤務体制の見直し、休暇取得を含めた対応を検討する。

職場での感染防止対策例

区分	対策例
患者（発熱者）の入場防止のための検温	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員や訪問者が職場に入る前の問診や検温 *発熱による来所制限は、新型コロナウイルスであれば37.4度以上が目安と考えられるが、事業所の判断によりそれ以下としてもよい（耳で測定する場合、外気温の影響を受けやすいことに注意する） ・発熱している従業員や訪問者は、出勤や入場を拒否する ・外国からの帰国者には、政府方針にしたがい、自宅待機（隔離休暇）を命じる https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00263.html
一般的な対人距離を保つ	<ul style="list-style-type: none"> ・職場や訪問者の訪問スペースの入口や立ち入れる場所、訪問人数を制限する ・従業員や訪問者同士が接近しないように通路を一方通行にする ・職場や食堂等の配置替え、食堂等の時差利用により接触距離を保つ ・職場内に同時にいる従業員を減らす（フレックスタイム制、交替勤務制など）
飛沫感染、接触感染を物理的に防ぐ	<ul style="list-style-type: none"> ・マスクの着用、手洗いの励行、職場の清掃・消毒 ・窓口などでは、ガラス等の仕切りを設置して飛沫に接しないようにする
手洗い	<ul style="list-style-type: none"> ・職場や訪問スペースに出入りする人は必ず手洗いを行う。そのために、訪問スペースに入る前に手洗い場所（手指消毒場所）を設置する。手洗い場所の設置が難しい場合、速乾性消毒用アルコール製剤を設置することも有効である。
訪問者の氏名、住所の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問者の氏名、所属、住所等を記入してもらう。（この情報は、後に感染者の追跡調査や感染防止策を講じるために重要となる。） ・海外からの訪問者については、本国での住所、直前の滞在国、旅券番号なども記入してもらう。
外出先等	<ul style="list-style-type: none"> ・出張や会議の中止 *対面による会議を避け、電話会議やビデオ会議を利用する
店舗等（対人サービスが必要な事業所）	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客と従業員が、感染防止のための距離を維持するための対策をとる（一定時間内の入店人数を制限する、店舗の床に、距離を示す安全マークを表示する、掲示物等で顧客に距離を取るよう周知する、等）。 ・事業所および店舗入口等に速乾性消毒用アルコール製剤を設置するなど消毒可能な方策をとる。 ・従業員にマスク、および必要に応じて手袋を支給する。 ・事業所は毎日消毒する。レジやATM等のリスクの高い場所については終日定期的に清掃する。 ・顧客が直接手に触れることが可能な形態の食品総菜などは撤去し、ビュッフェ等は避ける。
その他施設	<ul style="list-style-type: none"> ・社員寮、宿直施設での接触距離を保つ（寮の二人部屋を見直す、食堂や風呂の利用を時間制にするなど）

「事業者・職場における新型インフルエンザ対策 ガイドライン」より抜粋、一部加筆修正

（5）従業員の安全と健康が最大限配慮された勤務体制の確保

感染症防止のため、公共交通機関・ラッシュを避けるための時差出勤等の取り扱いやフレックスタイム制度、テレワーク制度の導入について検討する。なお、新たに制度を導入する際には、「テレワークの導入にあたっての対応について」（2020年12月11日 U Aゼンセン中執確認）を参考に、労使協議によって制度設計を行い、労働条件の不利益変更とならないように十分注意し、必要に応じて就業規則や労働協約の変更を行う（「[テレワーク導入のポイント](#)」については別紙参照）。

感染や介護・育児のための休暇、あるいは、時差出勤やフレックスタイム制度の活用により一時的に人員が不足し、特定の従業員に過度の負担がかかることのないよう、勤務体制の見直しや人員の確保が行われるように労使で確認を行う。

従業員の感染リスクの低減対策、要員確保例

区分	対策例
業務の絞込み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不急の業務の一時停止 ・ 感染リスクが高い業務の一時停止
全般	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在宅勤務、必要に応じて当番制での勤務 ＊在宅勤務実施のための就業規則等の見直し、通信機器等の整備を行う
通勤（都市部での満員電車・バス）	<ul style="list-style-type: none"> ・ ラッシュ時の公共交通機関の利用を防ぐための時差出勤、自家用車・自転車・徒歩等による出勤の推進
欠勤者が出た場合に備えた、代替要員の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・ 複数班による交替勤務制（スプリットチーム制） ・ 家族の状況（年少の子どもや要介護の家族の有無等）による欠勤可能性増大の検討

「事業者・職場における新型コロナウイルス対策 ガイドライン」より抜粋、一部加筆修正

（6）感染者や濃厚接触者が発生した場合の対応

1）感染者が確認された場合

保健所に報告し、対応について指導を受けるとともに、個人情報保護に配慮したうえで従業員に周知する。保健所の調査に協力し、濃厚接触者と確定された従業員には、陽性者との最終接触日から7日間の自宅待機を命令（隔離休暇の適用）し、健康観察を実施する。

感染者が勤務した区域のうち、頻繁に手指が触れる箇所を中心に、直ちにアルコールで拭き取り等を実施するとともに、保健所の指示に従い、感染者が勤務した区域の消毒を実施する。

2）感染者の職場復帰

感染者が入院・宿泊療養・自宅療養を終える場合は、医療保健関係者による健康状態の確認を仰ぐこと。その後、感染の後遺症などが認められる場合は、産業医などに相談し、適切な対応ができる体制を整備する。

また、新型コロナウイルスに感染したことを理由に解雇をしたり、治癒した労働者の出社を拒否したりすることのないよう、確認を行う。

3）労災保険申請の手続き

業務に起因してウイルス等の病原体に感染したと認められる場合には、労災保険給付の対象となる。なお、新型コロナウイルスは症状がなくとも感染を拡大させるリスクがあることから、感染経路が特定されなくとも、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、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認められる場合には、労災保険給付の対象となる（厚生労働省 新型コロナウイルス感染症に関するQ&A「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災認定事例」参照）。

労災請求手続きは感染者本人が行うものであるが、感染者本人が保険給付の請求その他の手続きを行うことが困難である場合、事業者には請求書の作成等への助力が求められていることを踏まえ、適切な対応を行うよう求める。

なお、労働者が就業中に新型コロナウイルス感染症に感染・発症し、休業した場合には、労働者死傷病報告の提出が必要となるため、事業場が所轄する労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出しているか確認を行う。

(7) 感染者や感染の疑いがある者、家族看護が必要な者等への病気有給休暇の整備など

年次有給休暇は、「一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇」(厚生労働省 労働基準行政全般に関するQ&A)であり、本来は、私傷病の治療を目的とした制度ではないことに留意が必要である。

また、政府は2020年2月、経済団体に対し、「労働者が発熱等の風邪症状が見られる際に休みやすい環境の整備」や「安心して休むことができるよう収入に配慮した病気休暇制度の整備」を要請していることを踏まえ、以下の対応を求める。

1) 感染者や感染の疑いがある者、同居家族が感染の疑いがある場合

新型コロナウイルス感染症による休業・休暇に対するUAゼンセンの考え方をもとに、①有給の病気休暇や隔離休暇制度の新設、②既存の特別休暇制度の拡充、③原則100%の賃金保障を前提とした休業命令、④在宅勤務が可能な場合の在宅勤務命令などの中から、適切な対応を求める。

やむなく従業員が年次有給休暇で対応せざるを得ない場合でも、年休の残日数が少ない、あるいは残日数を使い果たした時には、特別休暇(有給)を付与するなどの対応を求める。

2) 小学校等の臨時休業への対応

以下の子どもの世話を保護者として行う必要がある労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主には、「**小学校休業等対応助成金**」が支給される。対象となる休暇取得の期間は2022年6月30日まで延長されている。

- ① 新型コロナウイルスに関する対応として、ガイドラインなどにに基づき、臨時休業などをした小学校など(保育所等を含む)に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校などを休む必要がある子ども

1人1日あたりの助成額の上限額は、2021年11月1日~12月は13,500円、1~2月は11,000円、3~6月は9,000円と、段階的に縮小されている(助成率は継続)。ただし、緊急事態宣言またはまん延防止等重点措置区域については、上限15,000円が適用される。

あわせて、厚生労働省は「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」を設置し、労働者からの相談内容に応じて、都道府県労働局が事業者への特別有給休暇制度の導入や助成金活用の働きかけを行っている。

労働局の働きかけにもかかわらず事業者が助成金の活用に応じない場合、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」(後述3.(3)を参照)の仕組みにより労働者が直接申請し支援金を受給することができる。厚生労働省は、2月16日、当該手続きの改善を発表し、勤務先から休業させたことの確認が得られていない場合においても、労働局はまず労働者からの申請を受け付けることとしている。

ただし、個人申請については注意が必要である。まず、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の仕組みを使うため、労働者が受給できる額は休業前賃金の80%にとどまる。また、申請から支給決定まで一定の期間を要するほか、大企業においてはシフト制労働者等(※2)に限られる。

そのため、加盟組合としては、従業員が小学校等の休業等に安心して対応できるよう、まずは事業者へ特別有給休暇制度の整備や助成金の活用を求めていくことが重要である。あわせて、

従業員から個人申請の申し出があった場合には、事業主記載欄の記入や証明書類の提供などに速やかに応じるよう求める必要がある。

小学校休業等対応助成金の活用における留意点

対象となる休暇	<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法の年次有給休暇とは別に、有給の休暇を取得させた場合（半日休暇や時間単位の休暇も含む）。勤務時間の短縮については、対象となる従業員に説明し、同意を得た上で、短縮した時間を事後的に特別有給休暇として処理する場合、対象となる。 対象となる従業員に説明し、同意を得た上で、年次有給休暇や無給の休暇、欠勤を事後的に特別有給休暇に振り替えた場合。 看護休暇（対象年齢・日数は法定相当）を有給で取得させた場合。 法律を上回る休暇制度（法を上回る年次有給休暇付与日数、失効年休積立制度）を設けており、この上回る部分を取得させた場合。 既存の特別有給休暇制度の対象とすることで、有給の休暇を付与した場合。
申請できる日数	<ul style="list-style-type: none"> 助成金の対象期間中であれば、申請できる休暇日数に制限なし。
就業規則等の整備	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則等が整備されていない場合でも、要件に該当する特別有給休暇を付与した場合は助成の対象となる。しかし、小学校等の休業等において従業員が安心して休める環境を整備するため、就業規則や労働協約等で特別有給休暇の付与を定め、その内容を従業員に周知することが重要である。

厚労省「小学校休業等対応助成金Q&A（2021年12月22日時点）をもとに作成

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の仕組みによる個人申請手続きの流れ

<p>① 労働者が「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」に寄せる相談内容に応じて、労働局が事業者に対して特別有給休暇制度の導入や「小学校休業等対応助成金」活用の働きかけを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談先は、勤務先の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の窓口 事業者への相談を経ずに労働局へ相談することも可能 <p>② 労働局の働きかけにも関わらず、事業者が助成金の活用に応じない場合には、労働者が休業支援金・給付金の支給申請ができるよう、労働局から事業者に必要な協力の働きかけを実施</p> <p>③ 労働者が学校休業等のために仕事を休み、その休みを事業者として認めたこと（休業させたこと）の確認が得られていない場合でも、労働局はまず申請を受け付け引き続き事業者への確認を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 休業支援金・給付金の支給要件確認書の記載に事業者の協力が得られない場合、そのまま申請書を提出し、労働局から事業者の確認を行うことも可能
--

厚労省「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」（2022年2月16日）をもとに作成

3) 妊娠中の女性従業員への対応

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置および、これに対して事業主が有給の休暇制度を整備して労働者に周知し、当該休暇を取得させた場合に助成する「新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置に係る助成金」が以下のとおり2022年3月31日まで延長されている。

①休暇制度導入のための助成金

「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金」

新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要な妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除き、年休の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備した上で、有給休暇制度の内容を新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置の内容とあわせて労働者に周知し、2021年4月1日から2022年3月31日までの間に当該休暇を合計して5日以上労働者に取得させた場合、1事業場につき1回限り15万円を支給する。

②休暇取得支援のための助成金

「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」

新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要な妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除き、年休の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備した上で、有給休暇制度の内容を新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置の内容とあわせて労働者に周知し、2020年5月7日から2022年3月31日までの間に当該休暇を合計して20日以上労働者に取得させた場合、対象労働者1人あたり28.5万円（1事業所当たり上限5人まで）支給する。

4) 介護サービスが休業等で利用できなくなり家族の介護が必要となった場合

以下の状況に該当し、家族の介護のため仕事を休まざるを得ない労働者が活用できる有給の休暇制度（法定の介護休業・介護休暇・年次有給休暇を除き、所定労働日の20日以上休暇を取得できるものに限る）を整備した上で、仕事と介護の両立支援制度の内容を労働者に周知した中小企業に対し、「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）新型コロナウイルス感染症対応特例」が支給される。2021年4月1日から2022年3月31日までの間に、労働者1人あたり、当該休暇を合計して5日以上10日未満取得させた場合は20万円、10日以上取得させた場合は35万円を助成する（1中小企業当たり上限5人まで）。

- ① 介護が必要な家族が通常利用している又は利用しようとしている介護サービスが、新型コロナウイルス感染症による休業等により利用できなくなった場合
- ② 家族が通常利用している又は利用しようとしている介護サービスについて、新型コロナウイルス感染症への対応のため利用を控える場合
- ③ 家族を通常介護している者が、新型コロナウイルス感染症の影響により家族を介護することができなくなった場合

5) 外国人労働者への対応

外国人労働者は日本の労働慣行や日本語に習熟していない場合が考えられるため、職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の内容が正しく理解されるよう、外国人労働者一人ひとりの状況に応じた配慮が必要となる。必要に応じて、厚生労働省作成の10カ国語に翻訳した「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」などを活用する。

新型コロナウイルス感染症による休業・休暇に対するU Aゼンセンの考え

状況	会社を取りうる対応	U Aゼンセンの求める対応
(1) 本人が感染	知事が就業制限を行いそれに従う(休業手当支払い義務なし* ¹)。 ※業務または通勤に起因して発症した場合には、労災保険給付の対象となる。	100%賃金保障を求める(有給の隔離休暇や病気休暇を含む)。労災の疑いがある場合は会社が労災申請手続き支援を行うよう求める。
(2) 本人が感染の疑いのある症状* ²	会社が休業命令	休業命令と100%賃金保障を求める(有給の隔離休暇を含む)。
	本人が自主的に休む	
(3) 本人が濃厚接触者* ³	会社が在宅勤務命令	希望者に在宅勤務命令を求める。不可の場合は企業に休業命令と100%賃金保障を求める(有給の隔離休暇を含む)。
	会社が休業命令	
	本人が自主的に休む	
(4) 本人が発熱などの症状	会社が休業命令	会社が休業命令を出す場合は100%賃金保障を求める(有給の隔離休暇を含む)。本人が自主的に休む場合は、病気有給休暇、失効積立年休を付与する。
	本人が自主的に休む	
(5) 同居家族が感染の疑いのある症状、発熱などの症状	会社が在宅勤務命令	希望者に在宅勤務命令を求める。会社が休業命令を出す場合は、100%賃金保障を求める(有給の隔離休暇を含む)。本人が自主的に休む場合は子の看護休暇(有給)、失効積立年休、特別休暇(有給)などを優先して付与する。
	会社が休業命令	
	本人が自主的に休む	
(6) 小学校等の臨時休校への対応で必要な場合	本人が自主的に休む	本人の希望に応じて、年休とは別に特別休暇(有給)を付与、もしくは、在宅勤務命令を求める。 ※国の助成金の活用を求める。
	会社が在宅勤務命令	
(7) 妊娠中の女性への対応	会社が在宅勤務命令	業務の特性や本人の希望に応じて、在宅勤務命令を求める。会社が休業命令を出す場合は、100%賃金保障を求める。本人が自主的に休む場合は、失効積立年休、特別休暇(有給)などを優先して付与する。 ※国の助成金の活用を求める。
	会社が休業命令	
	本人が自主的に休む	
(8) 介護サービスが休業等で利用できなくなり家族の介護が必要となった場合	本人が自主的に休む	本人の希望に応じて、法定の介護休暇とは別に特別休暇(有給)を付与、もしくは、在宅勤務命令を求める。※国の助成金の活用を求める(中小企業)
	会社が在宅勤務命令	
(9) 事業自粛要請や売上等の減少で休業する場合(3. 雇用維持対策参照)	会社が休業命令	休業命令と100%賃金保障を求める。 ※「雇用調整助成金」の活用を求める

* 1 会社が休業命令を出した場合は、休業手当(平均賃金の60%以上)の支払い義務がある。

休業手当の支払いがない場合は、年休の取得や傷病手当金(標準報酬日額の3分の2)の申請等が可能である。

* 2 ・息苦しさ(呼吸困難)、強いだるさ(倦怠感)、高熱等の強い症状のいずれかがある場合

・重症化しやすい者で、発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合

(※) 高齢者、糖尿病、心不全、呼吸器疾患(COPD等)等の基礎疾患がある者や透析を受けている者、免疫抑制剤や抗がん剤等を用いている者

・上記以外の方で発熱や咳など比較的軽い風邪の症状が続く場合

(厚生省が公表している「帰国者・接触者相談センター」への相談の目安)

* 3 「濃厚接触者」とは、「患者(確定例)」「無症状病原体保有者」を含む。以下同じ)の感染可能期間において当該

患者が入院、宿泊療養又は自宅療養を開始するまで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
- ・ 適切な感染防護なしに患者（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）。

※ 航空機内の場合については、国際線においては患者（確定例）の前後2列以内の列に搭乗していた者、国内線においては患者（確定例）の周囲2メートル内に搭乗していた者をそれぞれ原則とする。ただし、患者（確定例）が搭乗中に長時間マスクを着用していなかった場合や、発熱・咳嗽等の症状を呈していた場合、当該航空機内で多くの患者（確定例）が確認されている場合等は、これらを超えた範囲に搭乗していた者についても個々の状況から感染リスクを考慮し、必要に応じて濃厚接触者とする。

※ 「患者（確定例）の感染可能期間」とは、患者（確定例）が他社に新型コロナウイルスを感染させる可能性があると考えられる期間であり、現時点の知見を踏まえ本稿では、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（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）を呈した2日前から退院又は宿泊療養・自宅療養の解除の基準を満たすまでの期間とする。

※ 「無症状病原体保有者の感染可能期間」とは、無症状病原体保有者が他社に新型コロナウイルスを感染させる可能性があると考えられる期間であり、現時点の知見を踏まえ、本稿では陽性確定に係る検体採取日の2日前から退院又は宿泊療養・自宅療養の解除の基準を満たすまでの期間とする。

国立感染症研究所 感染症疫学センター「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」

2021年1月8日版より

労働協約、就業規則などへの隔離休暇や病気休暇の記載例

隔離休暇や病気休暇を労働協約や就業規則に記載する場合の例は、次のとおりである。

○ 隔離休暇

従業員本人や同居の家族が指定感染症などに感染した場合またはその疑いがある場合は、会社は、感染予防のため必要な日数（注）を隔離休暇として有給で付与する。

（注）感染者で症状がある場合には、症状が出現した日から10日間以上かつ症状軽快後72時間経過後、症状がない場合には検体採取日から7日経過後に療養解除、また、濃厚接触者は、確認されてから7日間の待機が必要（厚労省「新型コロナウイルス感染症 陽性だった場合の療養解除について」2022年2月15日時点）

○ 病気休暇

私的な負傷又は疾病のため従業員が療養する必要がある場合は、会社は、10日を基準に必要な日数を有給で付与する。

新型コロナウイルスの影響による休業等の考え方

○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り労働者が休業する場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられるため、休業手当を支払う必要はない。

要件を満たせば、傷病手当金が支給される（標準報酬日額の3分の2）。

○新型コロナウイルスへの感染が疑われる場合

発熱等の症状のある方は、まずは、かかりつけ医等の身近な医療機関に直接、電話相談し、医療機関を受診する。診察をした医師によって、感染が疑われると判断された場合には、新型コロナウイルス感染症の検査を受けることができる。これに基づき、「帰国者・接触者相談センター」の結果を踏まえても、職務の継続が可能である場合に、使用者の自主的判断で休業させる場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要がある。

○労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んだ場合

通常の病欠と同様に取り扱い、病気休暇制度を活用することなどが考えられる。一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主

的な判断で休業させる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要がある。

厚労省：新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）より作成

（8）緊急増産、社会生活維持等によるやむを得ない長時間労働の対応

感染症対策に必要なマスクや消毒液などを緊急に増産する場合、患者を治療する場合、高齢者の入所施設で感染症対策を行う場合等は、災害時と同様、人命や公益性の観点から労使の取り決めがなくても必要な残業をできるとする通達（厚生労働省発基 0317 第 17 号）が発令されているが、その適用は厳格であることが求められる。

感染症対策にかかる時間外労働についても、36 協定の特別条項と同様に、対象業務の確認と労働時間、労働時時間延長の手続き、従業員の安全確保措置を労使で必ず確認を行う。過重労働を防止し業務を維持するため、要員や勤務体制の見直しなどを行い、時間外労働の抑制と休日の確保に努める。

（9）従業員のメンタルヘルスへの対応

新型コロナウイルス流行に伴う外出自粛や休業要請といった生活の変化は、ストレスとなって人の心にも悪影響を及ぼし、世界的な問題となっている。このような状況を受け、日本精神神経学会など 5 学会は「メンタルヘルス対策指針」を取りまとめ公表を行っている。

職場においては、労働者への正しい情報の提供と併せて、ストレスチェックの複数回実施など、早期のメンタルヘルス不調者の発見に努め、相談窓口を設置や必要に応じて産業医等の専門家による面接指導が行えるような支援体制を整備する。また、テレワークにおけるコミュニケーション不足の解消、業務とプライベートの切り分けなど、働き方の見直しを行うことも重要である。

厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対策（こころのケア）」

https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/coronavirus_info/

日本精神神経学会「メンタルヘルス対策指針」

https://www.jspn.or.jp/uploads/uploads/files/activity/COVID-19_20200625r.pdf

（10）顧客からの問い合わせやカスタマーハラスメントに対応する体制の整備

小売業やサービス業における顧客からのカスタマーハラスメント（悪質クレーム）が増加している。サプライチェーンにおける原材料・資材・部品の調達や納入に関する問い合わせ等への対応を含め、事業を継続する場合に組織として事態に対応できる体制を整備する。責任者の配置や、厚生労働省の企業向けマニュアル等を活用した対応マニュアルの整備のほか、小売業においては警備員の増員や警察などとの連携についても確認しておく。

厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」（2022 年 2 月 25 日公表）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000899234.pdf>

（11）従業員的生活への配慮

緊急事態宣言下では衛生用品をはじめとする生活必需品が入手しにくくなったことを教訓に、必要に応じて会社内で災害対策用に備蓄している備蓄品、会社を通して取引先からの追加購入できる備品を手配し、従業員へ配布することを検討しておく。

(12) ワクチン接種

政府は新型コロナウイルス感染症の発症を予防し、死亡者や重症者の発生をできる限り減らし、結果として新型コロナウイルス感染症のまん延の防止を図るとして、ワクチン接種を推奨している。

今回のワクチン接種は、従来の季節性インフルエンザとは異なり、個人の健康確保のみならず、一刻も早く集団免疫を獲得して社会を安定させ、企業活動を正常化するためにも重要である。ワクチン接種を円滑に進めるためには、企業の協力は不可欠であり、労使でしっかりと協議を行い、従業員へ周知を行うことが必要となる。

厚生労働省「新型コロナワクチンについて」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine_00184.html

厚生労働省「新型コロナワクチンの接種後の健康状況調査」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine_kenkoujoukyoutyousa.html

1) 個人意思の尊重

感染収束にはワクチン接種による集団免疫獲得が必要と言われているが、ワクチン接種には一定のリスクを伴うことから、接種をするかどうかの判断は個人の意思を尊重することが重要である。職場においては、ワクチン接種をしないことを理由とするいじめや嫌がらせが発生することがないように、企業の考え方を明示するとともに、従業員に対してワクチン接種に関する適切な衛生教育を行なうなど、ハラスメントを未然に防止するための対策を行なうよう求める。

また、ワクチン接種しないことを理由に解雇、減給、配置転換、評価の引下げなど不利益な取扱いが行われないように注意する。ワクチン接種に対する報奨金の支給などのインセンティブについても、打たない人への極端な不利益や差別につながらないように、十分に配慮する必要がある。

2) 特別休暇制度などの整備

河野規制改革担当大臣は経団連に対し、2021年5月13日、働く人が接種しやすい環境を整えるため、産業医による職場での接種や「ワクチン休暇」の導入などの検討を要請した。これを踏まえ、従業員がワクチン接種を行う際には、①接種予約などにより勤務時間内に接種をする場合、必要な所要時間（会場までの移動時間、会場での滞在時間など）を勤務扱いとし、②休暇を取得して接種する場合、失効積立年休、特別休暇（有給）を優先して付与するなど、雇用形態に関わらず、すべての従業員が安心してワクチン接種できる制度の整備を求める。検討に当たっては、ワクチン接種による副反応の可能性が指摘されていることから、副反応によって休業する際には失効積立年休、特別休暇（有給）を優先して付与するなど、適切な対応を求める。やむなく従業員が年次有給休暇で対応せざるを得ない場合でも、年次有給休暇の残日数が少ない、あるいは残日数を使い果たした時には、特別休暇（有給）を付与するなどの対応を求める。

また、付き添いを必要とする同居家族が接種に赴くときの帯同や副反応を発症した際の看病についても、勤務時間としての取扱いや特別休暇（有給）を付与するなどの対応を検討する。

3) ワクチン接種をしやすい環境の整備

業務においては、ワクチン接種者が集中することなどにより、他の労働者に作業負荷が集中したりしないように配慮する必要がある。その際、ワクチン接種による副反応で従業員が休業する可能性についても考慮が必要である。

今後、事業場内で産業医によるワクチン接種を行う可能性も考えられる。その際は、衛生委員会など、産業医や外部の専門家を含めて実施方法を十分に検討し、安全に接種ができる体制を労使で確認する。接種に当たっては、雇用形態に関わらず、すべての従業員を対象とし、派遣労働者については派遣元企業とも連携して対応するように求める。

(13) 事業継続計画（BCP）の策定とPDCAサイクルの実施

感染症対策が長期にわたる可能性があることを踏まえ、(1)～(12)の点を組み込んだ事業継続計画（以下BCP）を策定し、PDCAサイクルを実施していく必要がある。

BCPとは、企業が自然災害、感染症、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合に、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、事業を中断せずに継続する、あるいは、事業を中断しても短い期間で再開するための方法、手段などを取り決めておく計画のことをいう。企業が考慮すべき事項としては、「事業継続」のほかに「生命の安全確保」、「二次災害の防止」、「地域貢献・地域との共生」が重要となる。自治体によっては企業のBCPモデルを策定し、ホームページ上に公表している。中には、事業内容別や中小企業を対象としたモデルも掲載されているので、是非参考にさせていただきたい。

本来、BCPは企業が策定するものではあるが、組合員の安全・健康と雇用・生活を守る観点から労働組合はその内容について確認を行う。また、BCPを策定していない企業においても、同様の労使確認を行い対応する。

鳥取県 <https://www.pref.tottori.lg.jp/174200.htm>

愛知県 <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/kinyu/0000007196.html>

静岡県 <http://www.pref.shizuoka.jp/sangyou/sa-510/bcp/modelplan.html> など

(参考) 感染症対応のBCPの留意点

感染症対応のBCPの策定に当たっては、従業員への感染の危険性（リスク）と、事業の社会的必要性、経営維持・存続などを勘案して、重要業務の選定をする必要がある。また、世界的にサプライチェーンの確保が困難となることが予想されていることから、重要業務の継続に不可欠な取引事業者を選定し、取引事業者の事業継続の可能性も確認しておくことが必要となる。

事業継続計画における地震災害と感染症の相違

項目	地震災害	感染症
事業継続方針	できる限り事業の継続・早期復旧をはかる	感染リスク、社会的責任、経営面を勘案し、事業継続のレベルを決める
被害の想定	主として、施設・設備等、社会インフラへの被害が大きい	主として、人に対する被害が大きい
地理的な影響の範囲	被害が地域的・局所的 (代替施設で操業や取引事業者間の補完が可能)	被害が国内全域、全世界的となる (代替施設での操業や取引事業者間の補完が困難)
被害の期間	過去事例等からある程度の影響想定が可能	長期化すると考えられるが、不確実性が高く影響予測が困難
被害発生と被害制御	主に兆候がなく突発する 被害量は事後の制御不可能	海外で発生した場合、国内発生までの間、準備が可能 被害量は感染防止策により左右される
事業への影響	事業を復旧すれば業績回復が期待できる	集客施設等では長期間利用客などが減少し、業績悪化が懸念される

国土交通省「事業者における新型インフルエンザ事業継続計画策定の手引き」より、「新型インフルエンザ」を“感染症”と読み替えて掲載

(14) 飲食店に対する第三者認証制度とワクチン・検査パッケージ制度

【飲食店に対する第三者認証制度】

政府は2021年4月30日、飲食店における感染防止対策を徹底するため、第三者認証制度の導入を求める通知を都道府県に発出、その後、数度にわたり改定が行われている。「感染対策に係る認証の基準(案)」をベースに、各自治体で実効性のある第三者認証制度の普及と第三者認証を取得した飲食店の拡大に努めるものである。

飲食店に対する第三者認証制度とは、以下の4項目を都道府県知事が責任をもって実施する認証制度である。

- ① 専門家等の知見も踏まえた感染症対策基準及びその確認方法を詳細化
- ② 認証を希望する飲食店からの求めに応じて、一軒一軒個別訪問し遵守状況を厳しく確認・指導
(現地調査を行う主体は、都道府県職員に限らず、認証の質が担保されるのであれば、都道府県から外部委託を受けた者でも可)
- ③ 認証基準を満たす店のみ認証
- ④ 遵守状況をデータベース化して公表し、認証後も飲食店の再調査などを実施することにより質を担保

政府は、以下の「感染対策に係る認証の基準(案)」の項目が全て確実に行われている飲食店は、「感染者が来店しても感染拡大を防止できるという一定のエビデンスが得られている」としているが、どのような基準項目とするかについては、各地域の公衆衛生などの専門家の意見を聞いた上で、認証基準案を作成するとしている。

(1) アクリル板等の設置(座席の間隔の確保)

全ての座席について、①パーティション(アクリル板等)が設置されている(※)、または②座席の間隔が1m以上確保されていること。

(※) 同一テーブル上の正面及び隣席との間、並びに他のテーブルとの間に設置。パーティション(アクリル板等)の高さは、目を覆う程度の高さ以上のものを目安とする。

(2) 手指消毒の徹底

店内入口に消毒設備を設置し、入店時に必ず、従業員が来店者に呼びかけ、手指消毒を実施していること。

(3) 食事中以外のマスク着用の推奨

食事中以外のマスクの着用について、来店者に対し掲示や声がけなどで促していること。

(4) 換気の徹底

・建築物における衛生的環境の確保に関する法律(建築物衛生法)の対象施設については、建築物衛生法に基づく空気環境の調整に関する基準を満たしていること。

・建築物衛生法の対象外施設については、換気設備により必要換気量(一人あたり毎時30m³)を確保する、または、30分に1回、5分程度、2方向の窓を全開(窓が一つしかない場合は、ドアを開ける)するなどにより、十分な換気を行っていること。

なお、換気を徹底するにあたり、CO₂センサーの使用等により、換気状況の把握に努めること。

【ワクチン・検査パッケージ制度】

新型コロナウイルス感染症対策本部は、2021年11月19日、感染対策と日常生活の回復の両立に向けた対策として、ワクチン・検査パッケージ制度要綱を取りまとめた。これは、飲食店やイベント主催者等の事業者が、入店者・入場者等の利用者のワクチン接種歴または検査結果の陰性のいずれかを確認することにより、感染リスクを低減させ、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置等にお

いて課される行動制限を緩和する制度である。

なお、オミクロン株拡大により、2022年1月19日以降、当面はワクチン・検査パッケージ制度を当面適用しないこととなった。

1) 行動制限の緩和

飲食	第三者認証制度の適用事業者における利用者の人数制限（一卓5人以上の会食回避の要請・呼びかけ）を緩和し制限なしとする
イベント	感染防止安全計画を策定し都道府県の確認を受けたイベントの収容人数の上限を緩和し、収容定員までとする
移動	不要不急の都道府県をまたぐ人の移動について自粛要請の対象に含めない

2) ワクチン接種歴・検査結果の確認方法

ワクチン接種歴	防接種済証等により、利用者が2回接種を完了していること、2回目接種日から14日以上経過していることを確認
検査	<ul style="list-style-type: none">・検査実施者が発行する結果通知書により、利用者の検査結果が陰性であることを確認・PCR検査等（LAMP法等の核酸増幅法）、抗原定量検査が推奨されるが、抗原定性検査も利用可能・PCR検査等は検体採取日（検体採取日が不明な場合は検査日）より3日以内、抗原定性検査は検査日より1日以内の検査結果が有効

3. 事業継続と雇用維持対策

(1) 経営チェックの強化

新型コロナウイルス感染症の長引く影響により、需要が回復しない業種や企業では、事業活動が縮小している。固定費削減の一環として人員削減を行うことは、従業員のモチベーションや需要回復期における人材確保の点から、極めて慎重であるべきである。そのため、加盟組合は、休業や在籍出向等による雇用維持を最優先し、経営に対するチェック機能を今こそ強化する必要がある。事業活動の縮小に関する会社提案に対しては、U Aゼンセン合理化対策指針に基づき、会社施策の妥当性や今後の見通し等について、事前の労使協議を行う。また、U Aゼンセン（部門、都道府県支部）に至急連絡し、U Aゼンセンと連携して対応する。なお、休業等で雇用維持をはかってきた加盟組合の企業の中にも、財政状態の悪化により、希望退職募集や事業所閉鎖、破産（注）などの合理化が発生しており、注意が必要である。

派遣労働に関して、派遣先組合としては、会社が派遣会社と契約を見直す際には、企業の社会的責任の観点や事業回復後を見据え、派遣元会社の責任において雇用維持に配慮するよう求める。一方、派遣元組合としては、派遣先企業による派遣契約の解除に対しては、休業や別の派遣先紹介などの雇用維持を求める。派遣元企業においても派遣労働者を休業させる場合は雇用調整助成金の活用を求める。

事業活動の縮小に関する労使協議のポイント

前提条件	確認事項
経営上、事業活動を縮小しなければならない理由	<ul style="list-style-type: none"> ・感染防止の観点による必要業務の絞り込み ・時短営業や休業要請による需要変化の見通し ・需要変化にあわせた業務のシフト、新規業務の可否 ・供給、配送網の寸断等による業務継続の可否 ・事業、財政状態、資金繰りの状況（具体的資料の開示）
事業活動を縮小した場合の経営上の対策	<ul style="list-style-type: none"> ・就業する従業員の安全確保（2. 感染防止対策参照） ・休業する従業員の賃金保障 ・政府支援策（資金繰り、雇用調整助成金）の活用状況 ・出向による雇用維持の検討 ・派遣会社等への配慮
事業活動を縮小した場合の経営改善の見込み	<ul style="list-style-type: none"> ・事業、財政状態、資金繰りの状況（具体的資料の開示） ・事業回復の見通し

(注) 資金繰りや財政状態が悪化し、取引先への支払い不能などが生じると、法的整理（破産、民事再生、会社更生等）が発生する可能性があり、雇用や労働条件に重大な影響を与えることになる。資金繰りが悪化すると、職場に何らかの予兆や変化が発生（※）するため、経営の動向を注視するとともに、必要に応じて資金繰り表や決算書（特に直近の残高試算表）などの経営情報の開示を求める。

(※) 資金繰り悪化の予兆例

- ・費用の支払いが困難となり、社会保険料や取引先への支払い、従業員への賃金支払いなどについて支払い遅延や条件変更を要請
- ・資金不足を補うため、在庫や売掛金などの資産を譲渡するなどして処分
- ・大口得意先の倒産や取引条件の悪化により、入金が想定通り行われない
- ・資金不足のため、通勤定期券を1ヵ月など短期に切り替えるよう指示
- ・金融機関からの資金調達が難しく、労働組合や共済会からの資金借入れを要請

(2) 休業による雇用維持

事業活動の縮小に関する労使協議の結果、会社提案に必要性や合理性が認められる場合は、まずは雇用維持を前提とした「休業」で対応することを求める。雇用維持とは、解雇や希望退職募集、有期雇用契約の途中解除・更新拒絶、新入社員の内定取り消しなどを行わないことである（注1）。

「休業」とは、従業員が仕事をする態勢にあり、その意思があるにもかかわらず、会社の都合で仕事をするのが不可能となった場合をいう（注2）。

休業で対応する場合、雇用形態に関わらず、労働契約上の労働日や労働時間の減少を強いられた日数や時間分は休業扱いとする。特に、営業時間の短縮などを理由として、時間給契約の従業員の労働時間について、減少した労働時間分を休業扱いとせず、一方的に契約時間未満に削減するのは契約違反となることに留意する。

休業にあたり、労働基準法では企業が支払う休業手当は平均賃金の60%以上とされているが、雇用調整助成金を活用した上で、1日あるいは1時間あたりの休業手当が諸手当を含めた所定内賃金の100%支給（通常勤務した場合の賃金額となる計算方法）とすることを求める。緊急事態宣言等に伴う休業要請に対しても同様の対応を求める。

休業が長引き、生活に支障を来すなどやむを得ず「副業・兼業」を検討する必要がある場合には、労使で十分かつ慎重な協議を行う必要がある（詳細は「[副業・兼業についての留意点](#)」を参照）。

（注1）内定取り消しや雇い止めが発生する可能性がある場合には、予定通り採用や契約更新を行い、必要に応じて休業扱いや教育訓練を講じるなど、雇用維持を前提とした対応を求める。

なお、内定取り消しは解雇であるため、労働契約法第16条（※1）や整理解雇の4原則（※2）を満たす必要がある。また、有期契約社員の雇い止めについては、有期雇用契約が反復更新されて無期雇用契約と実質的に同じ場合には、労働契約法第16条や整理解雇の4原則が類推適用される。このように、内定取り消しや雇い止めが有効と認められるためには、厳格な法令順守が求められる。

（※1）「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と明記

（※2）経営上の理由で解雇する場合は、①人員削減の必要性があること、②解雇を回避するための努力が尽くされていること、③解雇される者の選定基準と選定が公平で合理的であること、④労働組合や労働者の納得を得るための協議を行うなど解雇手続きが相当で合理的であることが必要

（注2）ストライキや有給休暇のように労働の意思そのものがない場合や私傷病で労働能力を喪失している場合、自然災害など不可抗力の場合は、「会社の都合」ではないため、休業に当たらず、休業手当の支払い義務はない。

なお、「休業手当」とは、労働基準法に基づき、「会社の都合」（使用者の責に帰すべき事由）で休業した場合に労働者に支払わなければならない賃金である。休業手当は「平均賃金」の60%以上の支払いが必要である。

緊急事態宣言を受けた休業要請の際の休業手当の考え方

新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）（厚労省2020年4月10日時点版）より作成

Q 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・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り扱いはどうなるか。

A 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る。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ないが、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る。

- 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る。
- 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る。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る。

したがって、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ない。

なお、労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、雇用調整助成金の支給要件を満たせば、会社は助成金を受給することができる。

(3) 雇用調整助成金の活用

雇用調整助成金は、景気の変動や経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた企業が、従業員の雇用を維持するため、休業手当や賃金を支払って雇用調整（休業、教育訓練、出向）する場合に国が助成する制度である。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例措置により、一人一日あたり上限額や助成率などが拡充されていることを踏まえ、加盟組合は雇用調整助成金の活用と100%賃金保障（休業手当）を会社に求める。

厚生労働省は、2022年2月25日、2022年3月末までとしていた雇用調整助成金の特例措置等（※1）の助成内容を4月から6月末まで延長すると発表した。雇用調整助成金の特例措置の地域特例（※2）と業況特例（※3）は現行の内容が6月末まで延長されるが、原則的な措置は、中小企業、大企業ともに日額上限が13,500円（2021年12月まで）、11,000円（2022年1、2月）、9,000円（3月）と段階的に縮小されており、4月から6月末までについても9,000円が維持される。7月以降の取扱いは雇用情勢を見極めながら検討され、5月中に発表される。

（※1）雇用調整助成金に加え、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

（※2）緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が実施され、時短等に協力する企業について、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金は助成率8割（解雇等を行わない企業は10割）、日額上限15,000円

（※3）売上等が前年、前々年（2022年1月以降は3年前も）に比べ3割以上減少している企業について、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金は助成率8割（解雇等を行わない企業は10割）、日額上限15,000円

○緊急雇用安定助成金

緊急雇用安定助成金は、雇用保険被保険者以外のパートタイマー等（週20時間未満）の休業を助成の対象としているので、積極的な活用が求められる。

○新型コロナウイルス感染症対応休業支援金

新型コロナウイルスの影響で休業した中小企業の労働者が、休業手当が支払われなかった場合、本人の申請によって、休業前賃金の80%を受給できる。会社の指示で休業したにもかかわらず、休業手当が支払われない労働者の保護と生活安定のために、個人で直接申請し受給できる制度である。加盟組合としては、休業手当の100%支給と雇用調整助成金の活用を企業に対し求め、組合員がこの支援金を申請して賃金の80%受給にとどまることがないよう取り組む必要がある。

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※1)

		令和4年 3月	令和4年 4～6月
中小企業	原則的な特例措置	4/5(9/10) 9,000円	4/5(9/10) 9,000円
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な特例措置	2/3(3/4) 9,000円	2/3(3/4) 9,000円
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

(※1) 原則的な特例措置、地域・業況特例のいずれについても、2021年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(※2) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域（以下「重点措置区域」という）において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。

※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。

※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

(※3) 生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国の実業主。

なお、2021年12月までに業況の確認を行っている事業主は、2022年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。また、2022年4月以降は毎月業況を確認する。

【雇用調整助成金の活用ポイント】

① 時間単位で休業を計画する

1時間単位の休業も雇用調整助成金の対象となるので、通常時（前年同月）の日別時間帯別必要要員から、事業縮小時（当月）の必要要員を差し引き、過剰な要員の部分はすべて、時間給労働者も含めて、時間単位で休業を検討する。

休業方法については、一斉休業、輪番制による終日休業、1時間以上の短時間休業など、下表を参考に、従業員にとって可能な限り公平となるよう労使で検討する。なお、在宅勤務が可能な場合は在宅勤務を求める。

休業のパターン

<休業のパターン>

- ① 事業場一斉休業（例：月2日、店舗の営業日、工場の操業日を減らすなど）
- ② 事業場一斉短時間休業（例：営業・操業開始時間を遅らせる、終了時間を早めるなど）
- ③ 輪番制による終日休業（例：3分の2の人員で営業・操業を続けながら、3分の1の人員は交替で休業するなど）
- ④ 一定のまとまりで行われる1時間以上の短時間休業（例：ピーク時は通常の人員で営業・操業を続

けながら、その前後の時間は通常時より人員を減らし営業・操業を行うなど)

②パターン (イメージ)

	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時
パートA	勤務	—	—	—	—	—	→
パートB	勤務	—	—	—	—	—	→
パートC	勤務	—	—	—	—	—	→

※始業を1時間一斉に遅らせ、労働時間を6時間に短縮(始業から1時間を休業とする)

パートA	休業	勤務	—	—	—	—	→
パートB	休業	勤務	—	—	—	—	→
パートC	休業	勤務	—	—	—	—	→

※短時間一斉休業で、パートA、B、Cすべての休業時間は雇用調整助成金の助成対象

④パターン (事前に労働局等への確認が必要)

雇用調整助成金の特例措置により、次のような、所定労働時間内に当該事業所における部署・部門ごとや、職種・仕事の種類によるまとまり、勤務体制によるまとまりなど一定のまとまりで行われる1時間以上の短時間休業も支給対象となる。

(厚生労働省が示した例)

イ. 立地が独立した部門ごとの短時間休業 (部署・部門ごとの休業)

例) 客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業

ロ. 常時配置が必要な者を除いた短時間休業 (職種・仕事の種類ごとの休業)

例) ホテルの施設管理者等を除いた従業員の短時間休業

ハ. 同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業 (勤務体制ごとの短時間休業)

例) 8時間3交替制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業

ロのパターン (イメージ)

	8時	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時
社員	勤務	—	—	—	—	—	—	—	→
パートA	勤務	—	—	—	—	—	—	→	
パートB	勤務	—	—	—	—	—	—	→	

※パートA、Bの始業を1時間遅らせ終業を1時間早めて、労働時間を5時間に短縮(始業から1時間、終業前1時間を休業とする)

社員	勤務	—	—	—	—	—	—	—	→
パートA	休業	勤務	—	—	—	—	→	休業	
パートB	休業	勤務	—	—	—	—	→	休業	

② 休業中の賃金保障は所定内賃金の100%とする

平均賃金の60%は休業手当を支払う際の実上の最低基準である。UAゼンセンは、雇用調整助成金を活用することを前提に、組合員の生活安定のため、休業中は通常働いた場合の賃金の100%保障を原則とするよう求めている。約7割の加盟組合がそれを実現している。

③ 休業中に教育訓練を実施する

雇用調整助成金の特例措置により、教育訓練を実施する場合についても、助成率は休業の場合と同様に引き上げられ、一人一日あたりの助成額の上限額についても、企業規模を問わず、8,330円から15,000円に引き上げられた(その後、雇用調整助成金の原則的な措置にあわせ段階的に縮小)。教育訓練に対する加算額についても中小企業2,400円、大企業1,800円に引き上げられている。

助成金の申請にあたっては、労使で「教育訓練協定書」を締結する必要がある。その際、教育訓

練中の賃金は通常働いた場合の賃金（100%）とするのが原則である。賃金を100%未満とする場合には、労働協約または就業規則等による変更が必要である。

助成額は、賃金（100%）に上記の助成率と教育訓練実施人数をかけ、加算額（中小企業 2,400 円・大企業 1,800 円×教育訓練実施者全員の合計日数）を足して計算する。

感染防止の観点から、次のとおり、事業所内等での集合教育以外も対象となった。

教育訓練の対象となる内容

- ・ 自宅で行う学習形態（インターネットや課題図書も対象）
 - ・ 接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修など、職業や職務を問わず、一定の知識・ノウハウを身につける教育訓練
 - ・ 繰り返しの教育訓練が必要なもので、過去に行った教育訓練を同じ従業員に実施する場合（ただし、一の支給対象期間（※）内における再訓練は不可）
- （※）1 賃金締切期間（判定基礎期間）を単位とし、事業主が個々の計画届等の手続き時に設定する最長3か月までの期間
- ・ 自宅を実施する場合、その企業の通常の教育カリキュラムに位置づけられている初任者研修
 - ・ 自宅でインターネットを用いた双方向で訓練を実施する場合、社内の教育的立場にある自社従業員を指導員とする教育訓練

（厚労省「雇用調整助成金 FAQ」から作成）

支給申請にあたっては、受講者本人が回答した「受講者アンケート」や受講者本人が作成した「受講者レポート」などの書類を添付することが求められる。

（４） 出向による雇用維持と産業雇用安定助成金の活用

雇用維持策の一つとして出向がある。出向によって、出向元は出向先による賃金負担分だけ固定費を減少させることができる。また産業雇用安定助成金が出向元・出向先に助成される。出向先には社会的に必要で人手が足りない業種もある。出向実施の際には、UAゼンセン合理化対策指針に基づき、出向の必要性、条件等を確認し、労使協定を締結する。

出向先のあっせんについては、厚生労働省の外郭団体である公益財団法人産業雇用安定センターが、雇用保険の一部を活動資金として、全て無料で出向の支援を行っている。（47 都道府県。<http://www.sangyokoyo.or.jp/about/location/index.html>） UAゼンセンは、2020年9月2日、産業雇用安定センターと協定を締結し、連携を強化している（詳細は、「3.（5）産業雇用安定センターとの連携強化」を参照）。

① 出向元・出向先双方に助成する「産業雇用安定助成金」の活用

厚生労働省は2021年2月5日、出向による雇用維持への支援として、「産業雇用安定助成金」の創設を発表した。新たな制度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を出向によって維持する場合に、出向元・出向先の双方に助成するものである。

グループ内出向については、資本金を50%超出資している親会社と子会社の間の出向などは、資金的・経済的・組織的関連性などから見て独立性が認められないとして、助成の対象外となっていた。しかし7月に制度が拡充され、資本金を50%超出資している親会社と子会社の間の出向など独立性が認められないグループ内出向であっても、通常グループ内配置転換の一環として行われる出向とは異なるなどの要件を満たせば、助成の対象とされることになった。ただし、本

年8月1日以降に新たに開始される出向に限ることや、独立性が認められる企業間の出向に比べ助成率が低いこと、出向初期経費は助成されないなど、留意すべき事項もある。

制度拡充後の産業雇用安定助成金の概要は、以下のとおりである。

産業雇用安定助成金の概要

出向対象労働者に係る次の経費について、出向元と出向先とが共同事業主として支給申請を行い、それに基づきそれぞれの事業主へ支給される。ただし、申請手続きは出向元が行う。

■出向運営経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す出向元及び当該労働者を受け入れる出向先に対して、賃金、教育訓練等に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成する。

	中小企業	大企業
出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9 / 10	3 / 4
出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4 / 5	2 / 3
【制度拡充】グループ内企業間の出向（※）	2 / 3	1 / 2
上限額（出向元・出向先の合計）	12,000円/日（一人当たり）	

（※）①グループ内の親子間あるいは子会社間の出向、代表取締役が同一である企業間の出向など、独立性が認められない企業間で、2021年8月以降に新たに開始される出向に限る。また、通常の配置転換の一環として行われるグループ内出向と区分して行われる出向が対象。

②一事業所あたりの上限人数は500人（グループ内外含めた合計）。500人未満の場合はその人数。コロナ対策など公益の必要上、短期間で大量の出向を行うものとして認められた場合は、出向元・出向先それぞれの上限人数の外枠で助成対象とする。（1,000人まで）

③申請にあたって、事業主は通常の配置転換と異なる出向であることを個別具体的な疎明により示さなければならない。また、労使で確認する出向協定書では、出向の種類がコロナ対応の雇用維持を目的とする出向であって、通常の配置転換と異なることを明記する必要がある。

■出向初期経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す出向元及び当該労働者を受け入れる出向先に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際して出向元であらかじめ行う教育訓練及び出向先が出向者を受け入れるために用意する機器や備品等、出向に要する初期経費を助成する。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算金（※）	各5万円/1人当たり（定額）	
グループ内企業間の出向	助成なし	

（※）出向元（雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

新型コロナウイルスの影響を受ける加盟組合は、やむを得ず固定費を削減する会社提案に対しては、雇用の削減ありきではなく、グループ内外における出向と産業雇用安定助成金を活用した雇用維持の方法について、労使で検討していただきたい。また、グループ外出向については、産業雇用安定センターが斡旋を行っているので、活用していただきたい。

② 雇用調整助成金による出向元への助成

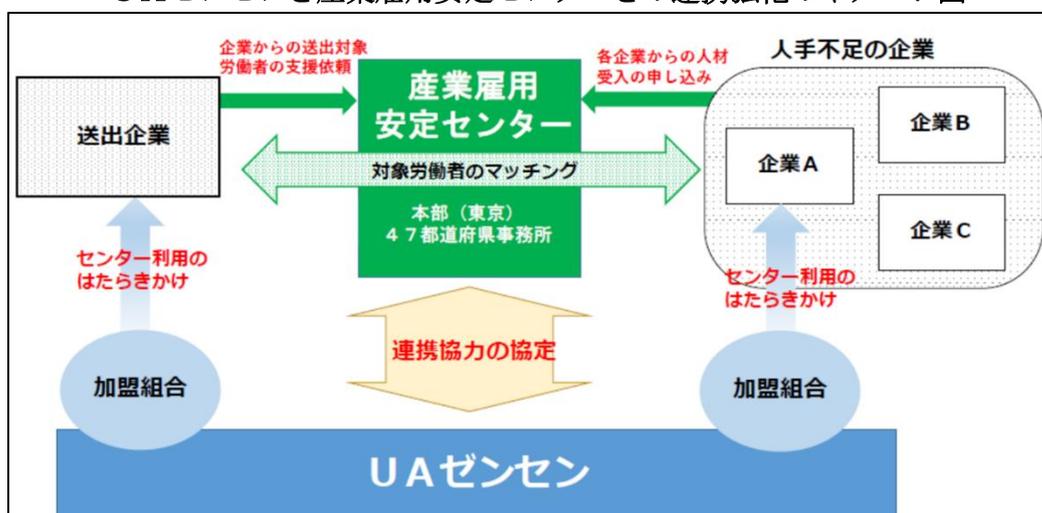
雇用調整助成金による助成は、出向元事業主の負担額の1/2である（中小企業の場合は2/3）。一人一日あたり雇用保険基本手当日額の最高額に330/365を乗じて得た額が限度となる。また、

雇用調整助成金の支給対象となる出向期間については、2020年6月12日、緊急対応期間内においては、「3ヶ月以上1年以内」が「1ヶ月以上1年以内」に緩和された。

(5) 産業雇用安定センターとの連携強化

新型コロナウイルスの感染拡大が中長期的に需要動向を変えていく可能性がある。UAゼンセンは、まずは各企業において最大限の雇用維持に努めるよう求めているが、やむを得ずそれが困難となった場合には、他企業への在籍出向や円滑な再就職によって、「失業なき労働移動」を実現していくことが大事であると考えている。そのため、UAゼンセンは、2020年9月2日、産業雇用安定センターと連携協定を締結することによって、これまで以上に連携を強化している。特に、人手不足に悩む加盟組合が企業に対し、産業雇用安定センターを積極的に活用して人材の受け入れを促進していただくよう取り組んでいる。それを通じて、UAゼンセン加盟組合の企業間あるいは産業間での出向や再就職などの就労マッチングを進め、UAゼンセン全体として雇用維持と人材確保に努めている。

UAゼンセンと産業雇用安定センターとの連携強化のイメージ図



(6) 資金繰り支援策等の公的支援の活用

事業活動が縮小している期間は、企業はキャッシュアウトを抑える一方でキャッシュインを増やし、事業継続に耐えられる財政状態や資金繰りの状態を維持する必要がある。そのため、政府の資金繰り支援策の積極的な活用を求めるとともに、資金繰りの状況等の労使間の情報共有を求める。

○事業復活支援金 (2022年1月31日通常申請の受付開始)

新型コロナウイルス感染症の影響で売上が減少している事業者に対して給付金を支給
2021年11月～2022年3月のいずれかの月の売上高が50%以上または30%～50%未満減少した事業者

- ・売上高50%以上の減少：上限 法人250万円、個人50万円
 - ・売上高30%～50%未満の減少：上限 法人150万円、個人30万円
- ※法人の上限額は、売上高に応じて3段階

○協力金

休業要請等に応じ、飲食店を休業・営業時間短縮した事業者に対し協力金を支給

- ・ 中小企業：緊急事態措置区域またはまん延防止等重点措置地域
(20 時までの時短要請・酒類禁止の場合) 売上高に応じて 1 日 3～10 万円 又は
(21 時までの時短要請) 売上高に応じて 1 日 2.5～7.5 万円
※非認証店には、20 時までの時短要請のみ
- ・ 大企業：時短要請を行う場合には売上高減少額に応じて 1 日最大 20 万円
※中小企業も選択可能

○政府系金融機関による実質無利子・無担保融資の継続

中小事業者に対する実質無利子・無担保融資、危機対応融資について、融資期間を 15 年から 20 年に延長した上で、申し込み期限を 6 月末まで延長

- ・ 対 象：新型コロナウイルス感染症の影響により、最近 1 ヶ月間の売上高が前 4 年のいずれかの年の同期と比較して一定程度減少している中小事業者
- ・ 融資期間：設備資金 20 年以内、運転資金 20 年以内（据置期間：最大 5 年）
- ・ 期 限：2022 年 6 月 30 日

政府系金融機関による実質無利子・無担保融資の概要

	日本政策金融公庫 (中小企業事業)	商工中金 (危機対応融資)	日本政策金融公庫 (国民事業)
要件・ 支援内容	【低利融資】売上高 5%減の場合、以下の利率を適用		
	当初 3 年間：1.07%→0.17% 4 年目以降：1.07%	当初 3 年間：1.07%→0.17% 4 年目以降：1.07%	当初 3 年：1.22%→0.32% 4 年目以降：1.22%
	【無利子・無担保融資】 売上高減少率が 5%の小規模個人事業主、15%の小規模法人、20%のその他事業主等 に対し、当初 3 年間、利子補給を通じて実質無利子・無担保融資を実施		
上限額	3 億円 (実質無利子) 6 億円 (融資枠)	3 億円 (実質無利子) 6 億円 (融資枠)	6,000 万円 (実質無利子) 8,000 万円 (融資枠)

○資本性劣後ローンの継続

日本政策金融公庫「新型コロナ対策資本性劣後ローン」の貸付を来年度末まで実施

- ・ 特 徴：無担保・無保証人での利用が可能で、民間融資金融機関による債務者の評価において、自己資本とみなすことが可能。また法的倒産時、本制度による債務は全ての債務に劣後（償還順位が同等以下とされているものを除く）
- ・ 対 象：新型コロナウイルス感染症の影響を受け、以下のいずれかに該当する事業者
 - ① J-Startup に選定された事業者、又は中小機構が出資する投資ファンドから出資を受けた事業者
 - ② 中小再生支援協議会、又は中小機構が出資する投資ファンドの関与のもと事業の再生を行う事業者
 - ③ 事業計画を策定し、民間金融機関等による協調支援体制が構築されている事業者
- ・ 貸付期間：20 年・15 年・10 年・7 年・5 年 1 ヶ月（期限一括償還）
- ・ 貸付限度：【中小企業事業】10 億円、【国民事業】7,200 万円（1 社あたり）
- ・ 貸付利率：融資後当初 3 年間は一律 0.5%、4 年目以降は直近決済の業績に応じた利率

○納税や社会保険料支払いの猶予制度の積極活用・柔軟な運用

納税緩和制度に基づく猶予、および社会保険料の支払猶予制度の柔軟な運用（※）を継続
※延滞税や延滞金を0.9%に軽減とし、原則担保不要、口頭での事情説明も可とするなど

その他、「参考資料⑩新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内」をご参照

（7）外国人労働者に対する就労継続などの支援

加盟組合は、技能実習生等の外国人従業員についても、日本人従業員と同様に、雇用調整助成金の活用で雇用維持を最優先に求める。外国人従業員の解雇や雇い止めに対しては、日本人従業員と同様に、法令等の順守に加え、解雇等がやむを得ない場合であっても就労継続のための再就職支援や必要に応じた生活支援を会社に求める。

そもそも外国人労働者の解雇や雇い止めなどの法的な規制や有効性等については、労働基準法や労働契約法など、日本人労働者と同じように扱われる。外国人労働者を解雇等せざるを得ない場合であっても、企業は外国人労働者雇用管理指針（厚生労働省告示）に基づき再就職支援に努めなければならない。

①国による就労支援

出入国在留管理庁は、現在、新型コロナウイルスの影響で解雇等された技能実習生など（特定技能外国人、就労資格で就労していた外国人、教育機関における所定の課程を修了した留学生を含む）の就労継続を支援するため、特定技能制度の14業種（注）に限った再就職支援と最大1年間の在留資格（特定活動）の付与を行っている。

ただし、技能実習生に限っては、経営状況の悪化で実習継続が困難になった場合で技能実習生が希望する場合は、実習先変更のための転籍支援を行う必要がある。しかし、新たな実習先が見つからない場合で技能実習生が希望しているなど一定の要件を満たすときには、上記の在留資格「特定活動（最大1年）」への在留資格変更が認められる。

（注）特定技能制度の14業種（特定産業分野）

介護業、ビルクリーニング業、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設業、造船・舶用業、自動車整備業、航空業、宿泊業、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業

国の技能実習生等に対する就労継続支援

1. 対象者

新型コロナウイルスの影響により、受入れ機関または受入れ予定機関の経営状況の悪化（倒産、人員整理、雇止め、採用内定の取消し等）等により、当該機関において活動することができなくなり、現在の在留資格で日本に引き続き在留することが困難となった外国人

現在有する在留資格に該当する活動を行うことができない次のような方が対象

- (1) 技能実習生、特定技能外国人
- (2) 就労資格（「技術・人文知識・国際業務」、「技能」等）で就労していた外国人
- (3) 教育機関における所定の課程を修了した留学生

※2020年9月7日より、技能実習修了者で帰国困難となっている元技能実習生についても対象となった。

2. 在留資格変更許可申請の手続

外国人と新たな受入れ機関（特定技能制度の14業種に属するものに限る）との雇用契約の成立後、必要書類を添えて外国人の住居地を管轄する最寄りの地方出入国在留管理局に在留資格「特定活動」への在留資格変更許可申請を行う。

3. 雇用契約に関するマッチング支援

在留資格変更許可申請を行う前に、外国人と新たな受入れ機関との間で雇用契約を締結する必要がある。出入国在留管理庁は、この雇用契約がスムーズに成立することを目的に、特定技能制度14業種における再就職の支援として雇用契約に関するマッチング支援を行っている。

※マッチング支援の流れ

マッチング支援を希望する場合は、出入国在留管理庁に対し、「個人情報の取扱いに関する同意書」を提出することにより、希望する特定技能制度14業種での再就職のための支援を受けることができる。

具体的には、「個人情報の取扱いに関する同意書」に記載された外国人の情報を関係省庁や都道府県等の関係機関に提供し、希望する業種の中で求人中かつ採用の意思がある企業等があった場合、当該企業、職業紹介機関等から当該同意書に記載された連絡先へ連絡が入る。

②在留ミャンマー人への緊急避難措置

2021年2月1日に国軍によるクーデターが発生したミャンマーでは、各地で抗議デモが発生している。この間、国軍や警察による抗議デモに対する弾圧によって、市民の死亡や負傷が多数報告されている。

日本政府は2021年5月、ミャンマーにおける情勢不安を理由に日本での在留を希望するミャンマー人に対し、緊急避難措置として在留や就労を認めることとした。

(8) 生活困窮者等への公的な生活支援

生活費にお困りの方ややむを得ず離職し求職中の方（雇用保険未加入）には、以下の公的支援策がある。職場でも周知をお願いしたい。

①緊急小口資金・総合支援資金（生活費）

休業等により一時的な資金が必要な方及び失業等により生活の立て直しが必要な方への貸付。

○緊急小口資金 ※緊急・一時的に生活費が必要な方
20万円（上限）

○総合支援資金 ※生活再建までの間の生活費が必要な方
20万円/月×3月=60万円（上限）

*日常生活の維持が困難な場合、3か月以内の延長貸付あり

※2022年3月末以前に返済時期が到来する予定の貸付について、引き続き経済が厳しい状況等を踏まえ、返済の開始時期を2022年3月末まで延長

○申請の受付期間

緊急小口資金、総合支援資金（初回貸付）については、2022年6月末日まで受付期間が延長されている。ただし、総合支援資金（再貸付）の申請は2021年12月末をもって終了している。

○申し込み、相談窓口

市区町村の社会福祉協議会

○個人向け緊急小口資金 総合支援資金相談コールセンター

0120-46-1999 9:00～21:00(土日・祝日含む)

○返済免除の特例

今回の特例措置では、上記二つの資金とも、返済時において、なお所得の減少が続く住民税非課税世帯の返済を免除している。

・緊急小口資金

2022年3月末日までの申請分：2021年度または2022年度のいずれかが住民税非課税※である場合

2022年4月以降の申請分：2023年度が住民税非課税※である場合

・総合支援資金

初回貸付分：2021年度または2022年度のいずれかが住民税非課税※である場合

延長貸付分：2023年度が住民税非課税※である場合

再貸付分：2024年度が住民税非課税※である場合

※住民税非課税を確認する対象は借受人及び世帯主

②新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金

緊急小口資金等の特例貸付を利用できない世帯で一定の要件を満たす生活困窮世帯に対し、支給される。

○対象 緊急小口資金等の特例貸付を利用できない世帯（注）で、以下の要件（住居確保給付金に沿って設定。ただし借家世帯のみならず持ち家世帯も対象）を満たすもの

（注）再貸付が終了した/2022年3月までに終了する世帯、借入額が限度額に達している世帯（2021年3月以前に総合支援資金（初回）を申請した世帯は最大200万円）や、再貸付について不承認とされた世帯。生活保護世帯は除く。

○収入 ①市町村民税均等割非課税額の1/12+②住宅扶助基準額

（例：東京都特別区 単身世帯13.8万円、2人世帯19.4万円、3人世帯24.1万円）

○資産 預貯金が①の6倍以下（ただし100万円以下）

○求職等 ハローワークでの相談や応募・面接等、又は生活保護の申請

○支給額（月額） 生活扶助受給額（1世帯あたり平均額）を基に設定

単身世帯：6万円、2人世帯：8万円、3人以上世帯：10万円

※住居確保給付金、ひとり親世帯臨時特別給付金、低所得子育て世帯生活支援特別給付金との併給は可能とする。

○支給期間 2021年7月以降の申請月から3か月（申請受付は2022年6月末まで延長）

○実施主体 福祉事務所設置自治体

○コールセンター 0120-46-1999 受付時間：9:00～17:00（平日のみ）

③住居確保給付金（家賃）

離職・廃業から2年以内の方または休業等により収入が減少し、離職・廃業と同程度の状況にある方に対し、原則3か月（最大9か月（2020年度中に新規申請した方は最長12か月））、家賃相当額を自治体から家主に支給（支給上限：住宅扶助特別基準額）

○再支給

住居確保給付金については、その支給が終了した方に対して、新型コロナウイルス感染症対

応の特例として、2021年2月から2021年3月末までの間、解雇以外の離職や休業等に伴う収入減少等の場合でも、3か月間の再支給を可能としてきたが、本特例の申請期間が2022年6月末日まで延長されている。なお、本特例による再支給は1度限り。

○申し込み、相談窓口

最寄りの生活困窮者自立相談支援機関（自治体が直営又は委託（社会福祉法人、NPO等）により運営）

○住居確保給付金相談コールセンター

0120-23-5572 9:00～21:00（土日・祝日含む）

④ 求職者支援訓練

雇用保険を受給できない求職者も、無料（テキスト代等実費のみ負担）で職業訓練を受講しながら、要件を満たせば月額10万円の受講手当等の給付金を受給することが可能である。

※雇用保険を受給している方は無料（テキスト代等実費のみ負担）の公共職業訓練を受講可能

以上

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

- このチェックリストは、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基本的な対策の実施状況について確認**いただくことを目的としています。
- 項目の中には、業種、業態、職種等によっては対応できないものがあるかもしれません。ですので、すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。**職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に実施**いただくことが大切です。
- 確認した結果は、**衛生委員会等に報告**し、対策が不十分な点があれば調査審議いただき、改善に繋がってください。また、その**結果について全ての労働者が確認できるように**してください。
衛生委員会等が設置されていない事業場においては、事業者による自主点検用に用いて下さい。
※ 都道府県労働局、労働基準監督署に報告いただく必要はありません。

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、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、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
	・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。(衛生管理者、衛生推進者など)	はい・いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
	・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。	はい・いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCoA)を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」		
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
(2) 感染防止のための3つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い		
	・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい・いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
	・外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。 ※熱中症のリスクがある場合には、6についても確認してください。	はい・いいえ
	・手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている(手指消毒薬の使用も可)。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ

項	目	確認
(3) 三つの密の回避等の徹底		
	・三つの密(密集、密接、密閉)を回避する行動について全員に周知し、職場以外も含めて回避の徹底を求めている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(4) 日常的な健康状態の確認		
	・出勤前に体温を確認するよう全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・入社時の確認や労働者の日々の体調を確認できるアプリの活用等により、全員の日々の体調(発熱やだるさを含む風邪症状の有無、味覚や嗅覚の異常の有無等)を確認している。	はい・いいえ
	・体調不良時には正直に申告しやすい雰囲気醸成し、体調不良の訴えがあれば勤務させないこと、正直に申告し休むことで不利益な扱いにしないことを、職場で確認している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(5) 一般的な健康確保措置		
	・長時間の時間外労働を避けるなど、疲労が蓄積しないように配慮している。	はい・いいえ
	・十分な栄養摂取と睡眠の確保について全員に周知し、意識するよう求めている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(6) 「新しい生活様式」の実践例で示された「働き方の新しいスタイル」の取組状況について		
	・「テレワークやローテーション勤務」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「時差通勤でゆったりと」を取り入れている。	はい・いいえ
	・オフィスの人口密度を減らした「オフィスはひろびろと」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「会議はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「名刺交換はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「対面での打合せは換気とマスク」を取り入れている。	はい・いいえ
(7) 新型コロナウイルス感染症に対する情報の収集		
	・国、地方自治体や一般社団法人日本渡航医学会や公益社団法人日本産業衛生学会等の公益性の高い学会等のホームページ等を通じて最新の情報を収集している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
3 感染防止のための具体的な対策		
(1) 基本的な対策		
	・①換気の悪い密閉空間、②多くの人が密集、③近距離での会話や発声の「3つの密」を同時に満たす行事等を行わないようにしている。	はい・いいえ
	・上記「3つの密」が重ならなくても、リスクを低減させるため、出来る限り「ゼロ密」を目指している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(2) 換気の悪い密閉空間の改善		
	・季節に応じて、リーフレット『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法、「熱中症予防に留意した換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法、「冬場における換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法を参照し、適切に換気を行っている。	はい・いいえ
	・電車等の公共交通機関の利用に際し、窓開けに協力するよう全員に周知している。	はい・いいえ

項	目	確認
	・その他()	はい・いいえ
(3) 多くの人が密集する場所の改善		
	・業態に応じて可能な範囲で出勤を抑制するように努めている。	はい・いいえ
	・電車やバス等での他人との密着を防ぐため、時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤などの活用を図っている。	はい・いいえ
	・テレビ会議やWeb会議の活用等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
	・対面での会議やミーティング等を行う場合は、マスクの着用を原則とし、人と人の間隔をできるだけ2m(最低1m)空、可能な限り真正面を避けるようにしている。	はい・いいえ
	・接客業等において、人と人が近距離で対面することが避けられない場所は、労働者にマスクを着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにしている。	はい・いいえ
	・職場外(バスの移動等)でもマスクの着用や、換気、人との間隔を取る等、三つの密を回避するよう努めることとしている。	はい・いいえ
	・休憩時間の3密回避のため、労使協議の上、昼休みを時間差で設定している。	はい・いいえ
	・寄宿舎や社員寮等の労働者が集団で生活する場でも、三つの密(密集、密接、密閉)の回避をはじめとする基本的な感染防止対策を実施するよう、労働者に周知啓発を行っている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(4) 接触感染の防止について		
	・物品・機器等(例:電話、パソコン、デスク等)や治具・工具などについては、複数人での共用をできる限り回避している。共用する場合には使用前後での手洗いや手指消毒を徹底している。	はい・いいえ
	・自由に着席場所を選んで仕事を行うフリーアドレスを導入する場合には、使用前後での消毒、十分な座席間隔の確保、利用状況の記録等を実施することとしている。	はい・いいえ
	・事業所内で複数の労働者が触れることがある物品、機器、治具・工具等について、こまめにアルコール(容量%で60%以上)、界面活性剤、次亜塩素酸ナトリウム0.05%水溶液、有効塩素濃度80ppm以上(ジクロロイソシアヌル酸ナトリウムを水に溶かした製品の場合は100ppm以上)の次亜塩素酸水、又は遊離塩素濃度25ppm(25mg/L)以上の亜塩素酸水による消毒を実施することとしている。 ※人がいる環境に、消毒や除菌効果を謳う商品を空間噴霧して使用することは、眼、皮膚への付着や吸入による健康影響のおそれがあることから推奨されていません。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(5) 近距離での会話や発声の抑制		
	・職場では、同僚を含む他人と会話する際には、大きな声を出さずに距離をなるべく保持するようにしている。	はい・いいえ
	・外来者、顧客、取引先との対面での接触や近距離での会話をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
	・どうしてもマスクなしで1m以内で会話する必要がある場合は、15分以内に留めるようにしている。	はい・いいえ
	・粉じんや化学物質など、呼吸用保護マスクを装着する必要がある作業では、声で合図連絡する場合にはマスクを外さないように周知している。拡声器使用や伝声板付きのマスク採用が望ましい。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(6) 共用トイレの清掃等について		
	・不特定多数が接触する場所は、清拭消毒を行うこととしている。	はい・いいえ
	・トイレの床や壁は次亜塩素酸ナトリウム0.1%水溶液、又は遊離塩素濃度100ppm(100mg/L)以上の亜塩素酸水で手袋を用いて消毒する。	はい・いいえ

項	目	確認
	・トイレの蓋を閉めて汚物を流すように表示している。(便器内は通常の清掃でよい)	はい・いいえ
	・ペーパータオルを設置するか、個人ごとにタオルを準備する。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(7) 休憩スペース等の利用について		
	・一度に休憩する人数を減らし、対面で食事や会話を控え、長居しないようにしている。	はい・いいえ
	・休憩スペースは常時換気することに努めている。	はい・いいえ
	・休憩スペースの共有する物品(テーブル、いす、自販機ボタン等)は、定期的に消毒をしている。	はい・いいえ
	・休憩スペースへの入退室の前後に手洗い又は手指の消毒をさせている。	はい・いいえ
	・社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、座る位置を制限している、マスクを外したままの談笑を控えるよう注意喚起している、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている、などの工夫をしている。	はい・いいえ
	・社員食堂では感染防止のため、トンぐやポットなどの共用を避けている。	はい・いいえ
	・喫煙所では同時に利用する人数に制限を設け、手指消毒後に十分乾いてから喫煙するよう指導し、会話をせず喫煙後は速やかに立ち退くことを、利用者に周知し、徹底している。	はい・いいえ
	・その他の共有の施設について、密閉、密集、密接とならないよう利用方法について検討している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(8) ゴミの廃棄について		
	・鼻水、唾液などが付いたゴミ(飲用後の紙コップ、ビン、缶、ペットボトルなどを含む)は、ビニール袋に入れて密閉して廃棄することとしている。	はい・いいえ
	・ゴミを回収する人は、マスク、手袋、保護メガネを着用することとし、作業後は必ず石けんと流水で手洗いをすることとしている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
4 配慮が必要な労働者への対応等		
	・風邪症状等が出た場合は、「出勤しない・させない」の徹底と、かかりつけ医等の地域で身近な医療機関への電話相談を求めている。	はい・いいえ
	・高齢者や基礎疾患(糖尿病、心不全、慢性呼吸器疾患、慢性腎臓病、高血圧症、がんなど)を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者や同居家族(同居者)にそうした者がいる労働者については、本人の申出及び産業医等の意見を踏まえ、感染予防のための就業上の配慮(テレワークや時差出勤等)を行っている。	はい・いいえ
	・特に妊娠中の女性労働者が、医師又は助産師からの指導内容について「母健連絡カード」等で申し出た場合、産業医等の意見も勘案の上、作業の制限または出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)の措置を行っている。	はい・いいえ
	・テレワークを行う場合は、業務とプライベートの切り分けに留意し、上司や同僚とのコミュニケーション方法を検討し、在宅勤務の特性も理解したうえで、運動不足や睡眠リズムの乱れやメンタルヘルスの問題が顕在化しやすいことを念頭において就業させている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
5 新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者(以下「陽性等」)が出た場合等の対応		
(1) 陽性等に対する不利益取扱い、差別禁止の明確化		
	・新型コロナウイルスの陽性等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及び差別的な取扱いを禁止することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ

項	目	確認
(2)陽性者等が出た場合の対応		
	・新型コロナウイルスに陽性であると判明した場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルス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、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルスに陽性であるとの報告を受け付ける事業場内の部署(担当者)を決め、全員に周知している。また、こうした情報を取り扱う部署(担当者)の取り扱い範囲とプライバシー保護のルールを決め、全員に周知している。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルス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ルール化し、全員に周知している。	はい・いいえ
	・職場の消毒等が必要になった場合の対応について事前に検討を行っている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(3)その他の対応		
	・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」等を確認してある。	はい・いいえ
	・事業場内の診療・保健施設で体調不良者を受け入れる場合は、事業場内での感染拡大の原因となる可能性があることに留意し、医療従事者は標準予防策を遵守し、適切な感染予防体制(受診者のマスク着用、待合や動線を分ける、受診者が一定の距離を保てるよう配慮するなど)を実行している。	はい・いいえ
	・クラスター発生時等に濃厚接触者等の特定のために保健所から従業員の情報を求められた場合に備え、日々雇用の者を含む全ての従業員について、電話番号等を含めた連絡先を名簿等の形で把握している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
6 熱中症の予防(※暑熱作業があるなど熱中症のリスクがある場合に確認してください。)		
	・身体からの発熱を極力抑えるため、作業の身体負荷を減らすとともに、休憩を多くとることの重要性を周知している。	はい・いいえ
	・のどの渇きを感じなくても、労働者に水分・塩分を摂取するよう周知し、徹底を求めている。 ※マスクで口が覆われることにより、のどの渇きを感じにくくなることがあります。	はい・いいえ
	・屋外で人と十分な距離(少なくとも2m以上)が確保できる場合で、大声を出す必要がないときには、マスクをはずすよう周知している。	はい・いいえ

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

R3.7.2版

《参考資料》

- ① 3つの密を避けましょう (2020年3月28日 厚生労働省)
- ② 「新しい生活様式」の実践例(改定) (2020年6月19日 厚生労働省)
- ③ 緊急事態宣言の延長を踏まえた職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理について (2021年5月10日 厚生労働省)
- ④ 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について (2022年2月16日 厚生労働省)
- ⑤ 小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内 (2022年2月16日 厚生労働省)
- ⑥ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金のご案内 (2022年1月 厚生労働省)
- ⑦ 両立支援等助成金(新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース)をご活用ください (2022年1月 厚生労働省)
- ⑧ 両立支援等助成金介護離職防止支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」のご案内 (2021年度 厚生労働省)
- ⑨ 新型コロナウイルス感染症による労働災害も労働者私傷病報告の提出が必要です (2020年5月21日 厚生労働省)
- ⑩ 職場で新型コロナウイルスに感染した方へ (2020年11月26日 厚生労働省)
- ⑪ 新型コロナウイルス感染症に係る労災認定事例 (厚生労働省)
- ⑫ 新型コロナウイルス感染症に関する偏見や差別を防止するための規定が設けられました (2021年3月11日 内閣官房)
- ⑬ 飲食店における感染防止対策を徹底するための第三者認証制度の導入について(再改定) (2021年11月19日 内閣官房他)
- ⑭ 令和4年4月以降の雇用調整助成金の特例措置等について (2022年2月25日 厚生労働省)
- ⑮ 雇用調整助成金の特例拡充のお知らせ(教育訓練関係) (2020年5月20日 厚生労働省)
- ⑯ 短時間休業で雇用を維持しましょう (2020年5月20日 厚生労働省)
- ⑰ 産業雇用安定助成金のご案内 (2022年2月24日 厚生労働省)
- ⑱ 産業雇用安定助成金の制度改正のお知らせ(グループ内出向にも適用) (2021年7月28日 厚生労働省)
- ⑲ 新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内 (2022年3月1日 内閣官房)
- ⑳ 解雇等された外国人の方への就労継続支援のご案内(やさしい日本語版) (2020年9月7日 出入国在留管理庁)
- ㉑ 外国人労働者の皆さんにも「正しく伝わっていますか？」 (2021年5月 厚生労働省)
- ㉒ 在留ミャンマー人への緊急避難措置 (2021年5月 出入国在留管理庁)