

【労務】 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が改定

厚生労働省は、労使団体や業種別事業主団体などの経済団体に対し、改訂された「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」などを活用して職場における感染予防、健康管理の強化を図ることを、傘下団体などに向け周知するよう、再度協力を依頼しています。令和2年4月17日、5月14日に引き続き3回目となる協力依頼となりますが、今回は、新型コロナウイルス感染症対策分科会での提案を踏まえたものとなります。その内容から、労務管理の基本的姿勢についてご案内します。

参考資料1の基本的対処方針の三の(3)の4「職場への出勤等」及び6「緊急事態宣言解除後の都道府県における取組等」の内容に基づき、職場における感染防止対策に取り組むこと。その際、労働者の理解や協力を得つつ、事業者が主体となり、これらの取組を実施していただくに当たって、特に、以下の(1)から(5)にご留意いただきたいこと。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応策については、新たな知見が得られるたびに充実しているところであるので、逐次厚生労働省ホームページの「新型コロナウイルス感染症について」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)を確認いただきたいこと。

(1) 職場における感染防止の進め方

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ただくことが必要であること。

このため、事業者においては、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方針を定め、全ての労働者に伝えていただくとともに、労働者も取組の趣旨を踏まえて感染拡大防止に向けた一人一人の行動変容を心がけていただくことが重要であること。

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に留意して取組を実施いただきたいこと。

(2) テレワーク支援措置の活用

テレワークについては、助成金やテレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの作成等を行っており、こうした施策も活用いただきながら、取組を進めていただきたいこと。

(3) 感染拡大を予防する新しい生活様式の定着

今後、持続的な対策が必要になると見込まれることを踏まえ、全ての住民、事業者において、感染拡大を予防する新しい生活様式を定着させる必要があることに鑑み、新しい生活様式の趣旨や必要性について、専門家会議で示された参考資料2の「新しい生活様式(生活スタイル)の実践例」などを活用して労働者に周知を行っていただきたいこと。

また、接触確認アプリ(COCONA)は、利用者が増加することで感染拡大防止につながることを期待されることから、別添1の「新型コロナウイルス接触確認アプリ」などを活用して労働者に周知を行うとともに、インストールを勧奨していただきたいこと。

(4) 雇用調整助成金等を活用した休業の実施

感染拡大を防ぐため、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っただけで労働者の不利益の回避に努めていただきたいこと。なお、緊急事態宣言や要請などがある場合でも、一律に労働基準法第26条の休業手当の支払義務がなくなるものではないことにご留意いただきたいこと。

また、同法に基づく休業手当の支払の要否にかかわらず、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業者が、労働者を休業させ、事業主がその分の休業手当を支払った場合、雇用調整助成金の対象になり得ることも踏まえ、労使が協力して、労働者を安心して休ませることができる体制を整えていただきたいこと。

雇用調整助成金については、緊急対応期間(令和2年4月1日～9月30日)において助成額の上限を引き上げ、解雇等を行わない企業に対して助成率を引き上げるとともに、雇用保険被保険者でない非正規雇用労働者も対象とする等の拡充を行っており、その活用を通じて休業を検討いただきたいこと。

さらに、事務処理や資金繰りの面から、雇用調整助成金を活用して休業手当を支払えない中小企業の労働者の生活の安定のため、雇用保険被保険者でない非正規雇用労働者も含め、労働者本人が申請できる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金制度を創設し、令和2年7月10日から受付を開始している。休業中の休業手当が支払われていない労働者にはその申請を検討いただくとともに、その申請書類には事業主が記載する部分もあることから、事業主においては適切に対応いただきたいこと。

(5) 子どもの世話や家族の介護が必要な労働者のための有給の休暇制度の導入

新型コロナウイルス感染症の影響により、子どもの世話や、家族の介護を行う必要が生じた労働者が、仕事と家庭を両立し、必要な場合に安心して休むことができるよう、労働基準法上の年次有給休暇とは別に、有給の休暇制度を導入していただきたいこと。有給の休暇制度の導入にあたっては、小学校等が臨時休業した場合等に子の保護者である労働者に有給の休暇を取得させた事業主へ「小学校休業等対応助成金」を、家族の介護が必要な労働者に有給の休暇を取得させた事業主へ「両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)の新型コロナウイルス感染症対応特例」を創設しており、こうした施策を積極的に活用していただきたいこと。

以下、詳細は下記ホームページをご参照ください。

[厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000657471.pdf>