

地域の事業者様向け

従業員感染対策ハンドブック

東京都社会保険労務士会 多摩統括支部

2020.7.7

はじめに

この度、地域の事業所様向けに『従業員感染対策ハンドブック』を作成し、公開させて頂く運びとなりました。

現在、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、事業者様各位におかれましては、事業活動に多大な影響が出ており、その対策に日夜ご苦労されていることと推察致します。

2009年に新型インフルエンザが流行しましたが、このときは治療薬があり、世界的なパンデミックをもたらさずにすみましたが、今回の新型コロナウイルスには現在、安全で効果的なワクチンがありません。

このハンドブックは、新型コロナウイルス感染症拡大防止に取り組む地域の事業者様に向け、東京都社会保険労務士会多摩統括支部が公開するものです。

現在、東京都社会保険労務士会多摩統括支部では、2015年9月に第70回国連総会にて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ“SDGs”」
「誰一人取り残さない No one will be left behind」の理念を尊重した活動を進めております。SDGsの17目標と169のターゲットは、持続可能で多様性と包摂性のある理想の社会の実現を目指すものであります。

新型コロナウイルス感染拡大の中、厳しい事業活動の制限を余儀なくされる事業主様が、労働者の雇用の維持に努め、休業、テレワークなど様々な措置に取り組まれる中、多岐にわたる疑問を抱かれることとご推察致します。

当統括支部では、この難局に、「期待される社労士」「頼られる社労士」として、一社でも多く、一人でも多く地域の皆様方にお役に立ちたいとの思いから、感染症拡大防止の規制下において、労務管理と安全衛生に焦点を当てたハンドブックを作成・公開させて頂くものです。

今後の企業価値は、従来の財務諸表上の指標だけではなく、社員の健康への取り組み、公衆衛生面を視野に入れた企業活動、取引先や関係者の安全に配慮した取り組み姿勢といった、非財務情報である指標も、企業価値を高めるものと考えております。

本ハンドブックをご活用頂き少しでも事業者とそこで働く皆様の不安を軽減し、職場を守り持続的な事業活動の継続につながれば、うれしく存じます。

令和 2年 7月

東京都社会保険労務士会多摩統括支部 統括支部長 木村辰幸

目 次

はじめに

第1章 感染予防対策	1
1 誰もができる取組 ～みんなのできること～	1
2 感染症対策	2
3 新しい生活様式の実践例	3
4 職場における取組～できることから始める～	4
第2章 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤など）	5
1 在宅勤務（テレワーク）	5
2 時差出勤	6
3 フレックスタイム制	6
4 労務管理上の注意点	7
第3章 感染・感染疑いへの対応	8
1 新型コロナウイルス感染者の症状	8
2 事前対策	8
3 症状に疑いがあるとき	8
4 濃厚接触者として特定された	9
5 感染症と診断された	10
6 感染等が生じた際の消毒措置	10
第4章 従業員を休ませる場合の制度（休業手当、特別休暇など）	11
1 コロナ感染者	11
2 症状に疑いのあるとき	12
3 事業の休止により従業員を休ませるとき	12
4 家族（子ども）の世話を余儀なくされたとき	13
第5章 安全衛生と社内体制	14
1 講じるべき具体的な対策	14
2 「新しい生活様式」における熱中症予防	16

3	労働安全衛生法に定められた健康診断等について	19
4	新型コロナウイルス感染症対策における社内体制について	20
5	ハラスメント・メンタルヘルスへの対応	21
第6章 妊娠中の女性従業員への配慮		25
1	新型コロナウイルス感染症の感染が妊娠に与える影響	25
2	職場における配慮	25
3	感染症に関する母性健康管理措置	25
4	母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の活用	26
5	東京都の母性健康管理措置促進事業	27
第7章 雇用継続・職場改善に関する助成金制度		28
1	雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）	28
2	緊急雇用安定助成金	32
3	小学校休業等対応助成金	33
4	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助成金	34
5	妊娠中の女性労働者に係る母性健康管理措置促進事業	36
6	新型コロナウイルス感染症対策雇用環境整備促進事業	37
第8章 その他		38
1	社会保険労務士会の相談窓口、社会貢献事業 紹介	38
2	東京都多摩地域 行政・関係機関の相談窓口紹介	38
様式集		39

第1章 感染予防対策

私たちの周りには、目に見えない様々なウイルスや細菌が、あちこちにいます。

これらが感染源となって、感染症を発症します。ここでは、新型コロナウイルスを例に対策について記載します。インフルエンザ感染予防も同様に取り組んでいただければよいと思います。

感染症については、こちらをご参照ください。

厚生労働省：わかりやすい感染症Q & A

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou16/01.html>



1 誰もができる取組 ～みんなでできること～

どうやって広がる？

一般的には飛沫感染、接触感染で感染します。閉鎖した空間で、近距離で多くの人と会話するなどの環境では、咳やくしゃみなどの症状がなくても感染を拡大させるリスクがあるとされています。

飛沫感染	感染者の飛沫（くしゃみ、咳、つばなど）と一緒にウイルスが放出され、他の方がそのウイルスを口や鼻などから吸い込んで感染します。 WHO は、一般に、5 分間の会話で1 回の咳と同じくらいの飛まつ（約 3,000 個）が飛ぶと報告しています。	人→人
接触感染	感染者がくしゃみや咳を手で押さえた後、その手で周りの物に触れるとウイルスがつきます。他の方がそれを触るとウイルスが手に付着し、その手で口や鼻を触ることにより粘膜から感染します。 WHO は、新型コロナウイルスは、プラスチックの表面では最大 72 時間、ボール紙では最大 24 時間生存するなどとしています。	人→物→人

感染しないために大切なこと

- ① 正しい手洗い 30 秒程度かけて正しく手洗いをする
- ② 毎日の健康管理 十分な睡眠とバランスの良い食事で免疫力 UP
- ③ 適度な部屋の換気 密閉空間は感染リスクが高まる

まわりにうつさないために

- ① **咳エチケット** マスクを着用する（効果を過信しないこと）
ない時はティッシュやハンカチ、袖などで口・鼻を覆う
- ② **マスクを作る** 急激な需要増でマスクがなかなか購入できません。
ハンカチやガーゼで手作りが可能です。

政府が発行しているリーフレットです。ホームページよりダウンロードして、職場に掲示してください。右側の QR コードをスマートフォンで読み取ると動画が再生されます。

※掲載は令和 2 年 5 月 25 日現在のものです。変更される場合があります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00094.html



3 新しい生活様式の実践例

同じく政府が発行しているリーフレットです。ホームページよりダウンロードして、職場に掲示してください。これまでとは違った考えと行動を身に付けていく必要があるようです。

「新しい生活様式」の実践例

(1) 一人ひとりの基本的感染対策

感染防止の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。
- ☐ 遊びに行くなら屋内より屋外を選ぶ。
- ☐ 会話をする際は、可能な限り真正面を避ける。
- ☐ 外出時、屋内にいるときや会話をするときは、症状がなくてもマスクを着用
- ☐ 家に帰ったらまず手や顔を洗う。できるだけすぐに着替える、シャワーを浴びる。
- ☐ 手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗う（手指消毒薬の使用も可）

※ 高齢者や持病のあるような重症化リスクの高い人と会う際には、体調管理をより厳重にする。

移動に関する感染対策

- ☐ 感染が流行している地域からの移動、感染が流行している地域への移動は控える。
- ☐ 帰省や旅行はひかえめに。出張はやむを得ない場合に。
- ☐ 発症したときのため、誰とどこで会ったかをメモにする。
- ☐ 地域の感染状況に注意する。

(2) 日常生活を営む上での基本的生活様式

- ☐ まめに手洗い・手指消毒 ☐ 咳エチケットの徹底 ☐ こまめに換気
- ☐ 身体的距離の確保 ☐ 「3密」の回避（密集、密接、密閉）
- ☐ 毎朝で体温測定、健康チェック。発熱又は風邪の症状がある場合はムリせず自宅で療養



(3) 日常生活の各場面別の生活様式

買い物

- ☐ 通販も利用
- ☐ 1人または少人数ですいた時間に
- ☐ 電子決済の利用
- ☐ 計画をたてて素早く済ます
- ☐ サンプルなど展示品への接触は控えめに
- ☐ レジに並ぶときは、前後にスペース

娯楽、スポーツ等

- ☐ 公園はすいた時間、場所を選ぶ
- ☐ 筋トレやヨガは自宅で動画を活用
- ☐ ジョギングは少人数で
- ☐ すれ違うときは距離をとるマナー
- ☐ 予約制を利用してゆったりと
- ☐ 狭い部屋での長居は無用
- ☐ 歌や応援は、十分な距離かオンライン

公共交通機関の利用

- ☐ 会話は控えめに
- ☐ 混んでいる時間帯は避けて
- ☐ 徒歩や自転車利用も併用する

食事

- ☐ 持ち帰りや出前、デリバリーも
- ☐ 屋外空間で気持ちよく
- ☐ 大皿は避けて、料理は個々に
- ☐ 対面ではなく横並びで座ろう
- ☐ 料理に集中、おしゃべりは控えめに
- ☐ お酌、グラスやお猪口の回し飲みは避けて

冠婚葬祭などの親族行事

- ☐ 多人数での会食は避けて
- ☐ 発熱や風邪の症状がある場合は参加しない

(4) 働き方の新しいスタイル

- ☐ テレワークやローテーション勤務 ☐ 時差通勤でゆったりと ☐ オフィスはひろびろと
- ☐ 会議はオンライン ☐ 名刺交換はオンライン ☐ 対面での打合せは換気とマスク

※ 業種ごとの感染拡大予防ガイドラインは、関係団体が別途作成予定

リーフレット 出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_newlifestyle.html



4 職場における取組～できることから始める～

取組	具体例
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	●働き方改革と合わせた年次有給休暇の取得しやすい環境づくり。 ●半日単位、時間単位有給休暇（※ 労使協定が必要です）の導入。 ●保有する年次有給休暇とは別の特別休暇の付与。
労働者が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	●保有する年次有給休暇のない労働者に対する特別休暇の付与 ●時効消滅した年次有給休暇の目的・日数を限定した復活制度 ●時短・残業減少により給与が減額された労働者に対する貸付制度 ※ 感染拡大防止のため休業させた場合は、平均賃金の60/100以上の休業手当の支払が必要です。 ※ 雇用調整助成金 休業手当を支払い、雇用を維持する事業主に助成。 ※ 緊急雇用安定助成金 雇用保険の被保険者でない方を対象。 ※ 小学校休業等対応助成金 小学校等の臨時休業等に伴い、その小学校等に通う子どもの世話が必要な「労働者（保護者）」（正社員、アルバイト等の雇用形態を問いません。）に対し、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に助成。（フリーランスには、小学校休業等対応支援金があります。）
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促進	●可能な業務からテレワークに切り替える。 ●週の一部でもテレワークに切り替え、感染リスクを下げる。 ●朝夕の通勤ラッシュを避けた時差出勤。 ●始業・終業時間を労働者にゆだねるフレックスタイムの導入。 ※ 働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）：厚生労働省 ※ 事業継続緊急対策（テレワーク）助成金：（公財）東京しごと財団（東京都）
パラダイムシフト	●これまでの常識や慣習を再考し、新しい生活様式を参考に、緊急事態宣言の発出の有無にかかわらず、可能な取組を継続していく。

第2章 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤など）

感染拡大防止には、感染頻度を抑えることが有効です。在宅勤務や時差出勤、フレックスなどが活用されています。これらの働き方を実施するためには、各々の措置に応じて、就業規則の変更、労使協定の締結および労働基準監督署への届出等が必要になります。

1 在宅勤務（テレワーク）

テレワークは、情報通信技術を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。業務の効率化や、通勤負担の軽減によるワーク・ライフ・バランスの実現を図ることができる半面、企業視点では、「労働時間の管理が難しい」、労働者視点では、「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」、「長時間労働になりやすい」等の問題点が挙げられています。適正な労務管理下における良質なテレワークの推進が必要です。

テレワークの形態	
在宅勤務	自宅での勤務 通勤時間が解消され育児・介護の両立が可能
	注意点 ●労働者ごとに環境が異なるため、環境整備支援が必要であること ●学習机やテーブルによる業務が中心となることから、腰痛、エコノミークラス症候群に配慮が必要なこと（備品購入補助・定期的な運動・移動） ●守秘義務への過剰配慮から、室内熱中症を起こすことへの配慮が必要なこと（十分な換気、エアコンの利用、適度な飲水） ●ノート PC の利用が中心となることから、眼精疲労を予防するため必要に応じて外部モニターの利用を検討すること。 ●家庭内トラブルの防止 リモート会議の際に家族の声が入ることの容認 ●近隣トラブル 換気奨励により多くの住居が窓を開けているため、大きな声を出さないことなど ●メンタルヘルス 単独業務となり、孤独感を感じたり、メール文章表現により疎外感を感じてしまうことへの配慮
サテライトオフィス	自宅付近、通勤途上に設けられた施設での勤務 自宅の環境が仕事に向かない場合などに有効
	注意点 ●利用施設の範囲の選定（特化したコワーキングスペースなど） ●情報の流失防止（持ち出しするデータ、書面の制限など）
モバイルワーク	労働者が自由に働く場所を選択できる勤務 移動時間の短縮、業務の効率化が図れる
	注意点 ●路上での架電（情報流失、交通事故）

2 時差出勤

時差出勤は、通勤ラッシュを避けるために有効な手段です。

フレックスタイムと異なり、勤務時間は変わりません。多くは、①〇時～〇時、②△時～△時...などいくつかのシフトより選択できるようになっています。スライド勤務制とも呼ばれています。

【注意点】

朝の通勤ラッシュを避けて始業時間を下げていくと、その分終業時間も下がりますので、帰宅時間が遅くなります。育児や介護をされている労働者はもとより、家庭環境に配慮した労働時間管理が求められます。

3 フレックスタイム制

フレックスタイムは、労働者に始業終業の時刻の決定を委ねる制度です。

清算期間（3 か月以内の期間）における週の労働時間が平均 40 時間を超えない（清算期間が 1 か月を超える場合は、1 か月あたり平均 50 時間を超えないこと）場合は、1 日 8 時間、週 40 時間を超えても割増賃金の支払いは不要となります。

育児・介護をされている労働者をはじめワーク・ライフ・バランスを充実させるメリットのある勤務制度です。

詳細はこちらをご覧ください。

厚生労働省：フレックスタイム制 のわかりやすい解説 & 導入の手引き

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

【注意点】

コアタイム（会議などのために、必ず勤務している時間帯）を設ける場合、あまり長時間に設定してしまうと、自由に変化させる時間帯（フレキシブルタイム）の範囲が狭くなってしまい、折角の効果が得られなくなります。

4 労務管理上の注意点

労務管理上の注意点	
労働基準法の適用	自宅、サテライトオフィスでも適用される。
場所の指定	労働条件の明示義務（労基法第15条）により、テレワークの場所を明示しなければならない。 モバイル勤務の場合は、就業の場所についての許可基準を示した上で、「使用者が許可する場所」といった形で明示することも可能。
労働時間の適正な把握	「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）に基づき、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録等によることが必要。労働時間は1分単位で正確に把握すること。
中抜け時間について ●使用者が業務の指示をしないこととし、労働者が労働から離れ、自由に利用することが保障されている場合	●その開始と終了の時間を報告させる等により、休憩時間として扱い、労働者のニーズに応じ、始業時刻を繰り上げる、又は終業時刻を繰り下げること（就業規則の定めが必要）。 ●休憩時間ではなく時間単位の年次有給休暇として取り扱うことが可能（労使協定が必要）。
通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワークについて	使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものについては労働時間に該当。
フレックスタイム制	テレワークにおいても可能
事業場外みなし労働時間制	使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難であることを前提とし、情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態かつ、随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないのであれば可能。

長時間労働防止対策	
メール送付の抑制	役職者等から時間外、休日又は深夜におけるメールを送付することの自粛を命ずること等が有効。
システムへのアクセス制限	深夜・休日はアクセスできないよう設定することで長時間労働を防ぐことが有効。
時間外・休日・深夜労働の原則禁止等	時間外・休日・深夜労働の原則禁止や使用者等による許可制とすること等を、就業規則等に明記しておくことや、時間外・休日労働に関する三六協定の締結の仕方を工夫することが有効。
長時間労働等を行う労働者への注意喚起	管理者が労働時間の記録を踏まえて行う方法や、労務管理のシステムを活用して対象者に自動で警告を表示するような方法がある。

第3章 感染・感染疑いへの対応

1 新型コロナウイルス感染者の症状

感染すると、発熱、喉の痛み、咳、痰などのかぜやインフルエンザのような症状が現れます。

重症化すると、高熱、胸部不快感、呼吸困難などがみられ、肺炎を引き起こします。若年者では、症状がないケースもあり、味覚異常や嗅覚異常も感染の兆候といわれています。

2 事前対策

自覚症状の有無にかかわらず、以下の事項を遵守してください。

- ① 毎日の体温測定と咳、のどや胸の痛みなど自覚症状の記録【様式1で記録】
- ② 日常生活上やむを得ない日用品の購入等以外の不要不急の外出、会合参加の自粛
- ③ 業務上必要とされる面会であってもWEB会議等、代替措置が可能な場合は極力避けること
- ④ 家族との3密を形成する食事なども可能な限り控えてください。

3 症状に疑いがあるとき

いつ	どうなった	どうする □にチェックをしてください。
発症当日から症状が続いているとき	風邪症状がある。 ①発熱※ ②咳 ③頭痛 ④鼻づまり ※ 一般的に 37.5℃以上を発熱としますが、それ以下であっても②～の症状がある場合はここに該当します。 ⑤味覚異常 ⑥嗅覚異常 ⑦息苦しさ ⑧強いだるさ	出勤不可 □【行動①】 以下の事項について報告すること。 【様式第2号で報告。様式1も併せて提出する。】 □1週間前からの現在までの経緯と行動 □国外渡航歴・会合参加の有無 □同居者に関する状況（家族、同棲、シェアハウスなど） □【行動②】 □帰国者・接触者相談センターに相談し指示を受ける □むやみにはしご受診しない（感染拡大防止、被感染拡大防止） □【行動③】 □自宅待機となった場合、外出しない。同居人を含め毎日2回（朝・夕）に体温測定と咳、のどや胸の痛みなど自覚症状の記録をする。【様式1で記録】。 □部屋を分ける。食事や寝るときも別室とする。 □トイレ、ふろ（最後に入る、その都度清掃）など共有設備を最小限にする。 □世話をする人は限られた方で行う（持病のある方や高齢者は避ける）。 □こまめな手洗い、マスク等の着用、換気を行う。 □手で触れる共有部分の消毒 □対象者のリネン・衣類の洗濯は、手袋・マスク等を着用のうえ、一般家庭用洗濯洗剤で洗濯し完全に乾かす。 □ゴミは密閉して捨てる。鼻をかんだティッシュはすぐにビニール袋へ。

発症から 8 日経過かつすべての症状消失から 72 時間経過	発症から 8 日以上経過している 全ての症状がなくなってから 72 時間が経過している 帰国から 2 週間以上経過している	出勤可 ☐ 【行動①】 ☐ 職場復帰後も 4 週間程度は衛生対策（手洗い、咳エチケット、換気、共有部分の洗浄）の徹底と毎日の健康観察を続ける。 ☐ 職場で 3 つの密がないかをチェックし、極力そのような状況を避ける。 ☐ 「2 事前対策」①～④を遵守する。
--------------------------------	---	--

4 濃厚接触者として特定された

いつ	どうなった	どうする ☐ にチェックをしてください。
特定された日	濃厚接触者として特定された	出勤不可 ☐ 【行動①】 以下の事項について報告すること。 【様式 3 で報告。様式 1 も併せて提出する。】 ☐ 2 週間前※から現在までの感染者と接触後の会合参加の有無、現在までの他の接触者の有無 ☐ 職場での動線（作業エリア、使用機器、利用施設など） ☐ 同居者に関する状況（家族、同棲、シェアハウスなど） ☐ 【行動②】 当局の指示に従い許可があるまで指示された場所（自宅、その他の施設）で待機する。 ☐ 自宅待機の場合、「3 症状に疑いがある」 【行動③】 へ（同居人を含む）
2 回の検査で陰性判定されたら	濃厚接触からから 14 日以上経過している 発症があった場合、全ての症状がなくなってから 72 時間が経過している	陰性判定後、以下に該当していれば 出勤可 ・濃厚接触から 14 日以上経過している ・全ての症状がなくなってから 72 時間が経過している ☐ 【行動①】 ☐ 陰性判定後 4 週間程度は衛生対策（手洗い、咳エチケット、換気、共有部分の洗浄）の徹底と毎日の健康観察を続ける。 ☐ 「2 事前対策」①～④を遵守する。 ☐ 咳や発熱などの症状が出た場合は、速やかに帰国者・接触者相談センターに相談し指示を受ける。

5 感染症と診断された

いつ	どうなった	どうする □にチェックをしてください。
診断されたら直ちに	新型コロナウイルス感染症と診断された	出勤不可 ☐ 【行動①】 状況を報告（入院、自宅待機、軽症者宿泊施設に入所） 【様式4で報告。様式1も併せて提出する。】 以下の事項について報告すること。 ☐ 2週間前※からの現在までの接触者の有無、国外渡航歴会合参加の有無 ☐ 同居者に関する状況（家族、同棲、シェアハウスなど） ☐ 自宅待機の場合、「3 症状に疑いがある」【行動③】へ（同居人を含む）。
退院・完治と診断されたら	退院・完治と診断された	退院・完治診断後、以下に該当していれば 出勤可 ・発症から8日以上経過している ・全ての症状がなくなってから72時間が経過している ・帰国から2週間以上経過している ☐ 【行動①】 ☐ 退院・完治診断後4週間程度は衛生対策（手洗い、咳エチケット、換気、共有部分の洗浄）の徹底と毎日の健康観察を続ける。 ☐ 「2 事前対策」①～④を遵守する。 ☐ 咳や発熱などの症状が出た場合は、速やかに帰国者・接触者相談センターに相談し指示を受ける。

※ 今後、政府により期間が変更される場合があります

6 感染等が生じた際の消毒措置

「第5章 安全衛生と社内体制の1 講じるべき具体的な対策 （1）施設・設備における感染防止対策の表」に従って消毒を行います。特に濃厚接触者として特定された場合は、その方がPCR検査により陰性と判定されるまでは、接触の可能性のある同じ職場内の全従業員を自宅待機させます。取引先業者の方に同様な症状が生じた場合も同じ処理を行います。この場合の消毒は、専門の業者に依頼することが望まれます。

感染症の陽性判定をされた場合は、帰国者・接触者相談センターの指示を受けて、従業員の帰宅・施設の消毒を行います。

第4章 従業員を休ませる場合の制度（休業手当、特別休暇など）

1 コロナ感染者

従業員が新型コロナウイルス感染症に感染したことで休業する場合には、その療養の期間は、業務災害以外によるものであれば、健康保険制度から「傷病手当金」が支給され、業務災害と認められた場合は、労災保険制度から休業補償給付が支給されることになります。

名称	管轄機関	内容
傷病手当金	・全国健康保険協会（以下、「協会けんぽ」という） ・健康保険組合（以下、「健保組合」という）	従業員が勤務する会社等で加入する健康保険制度の被保険者が、業務災害以外の理由により感染症に感染し、その療養のため労務に服することができない場合に、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日（4日目）から支給されます。 被保険者に自覚症状はないものの、検査の結果「陽性」と判定され、療養のために労務に服せない場合にも支給対象となります。 なお、「労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に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（協会けんぽまたは健保組合）において労務不能と認められる場合があります。 休業1日につき、被保険者の直近12ヶ月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額が支給されますが、被保険者期間が12ヶ月に満たない場合、 ①被保険者期間における標準報酬月額の平均額 ②被保険者の属する保険者の標準報酬月額の平均額 のいずれか低い金額が基礎となります。
	国民健康保険制度 後期高齢者医療制度	様々な就業形態の被保険者が加入していることを踏まえ、傷病手当金については、保険者（市区町村）が保険財政上余裕のある場合などに、自主的に条例等を制定して行うことができることとしています。しかし、国内での感染が拡大しつつあり、感染拡大をできる限り防止ために労働者が休みやすい環境を整備するため、国が支給に要した費用について財政支援を行うことで、国民健康保険や後期高齢者医療に加入する被保険者にも傷病手当金が支給される場合があります。新型コロナウイルス感染症により会社を休んだ場合に支給がされるかどうか、傷病手当金制度の有無を含め、居住地の市区町村に確認してください。

休業補償 給付	労働者災害補償保険 制度 (以下、「労災保険」 という)	従業員が勤務する会社等で加入する労災保険制度により支給されます。従業員が業務に起因して感染症に感染したと認められた場合に、その療養のため休業した場合、休業4日目より支給されます。労働基準監督署において、個別の事案ごとに業務の実情を調査の上、業務との関連性（業務起因性）が認められる場合に対象とされますので、詳細は、事業場を管轄する労働基準監督署へご確認ください。 休業補償給付の給付額は、「給付基礎日額の60% × 休業日数」となります。その他「休業特別支給金」として、「給付基礎日額の20% × 休業日数」が支給されます。 ※ 休業3日までは会社が休業補償（平均賃金の60%）を行う必要があります。
------------	---------------------------------------	--

全国健康保険協会 <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/>



2 症状に疑いのあるとき

健康保険制度より支給される傷病手当金は、被保険者が発熱等の自覚症状があるために自宅療養を行っており、療養のため業務に服することができない場合も傷病手当金の支給対象となりうるため、協会けんぽや健保組合、市区町村に確認が必要です。

医師が診察の結果、被保険者の既往の状態を推測して初診日前に労務不能の状態（数日前から発熱等の症状があったなど）であったと認め、意見書に記載した場合には、初診日前の期間についても労務不能となり得ることとされています。感染者と同様に、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。

発熱等の自覚症状があり、感染症の疑いがある段階で業務災害も疑われる場合についての労災保険の取り扱いについては、事業所を管轄する労働基準監督署へご確認ください。

3 事業の休止により従業員を休ませるとき

新型コロナウイルス感染症に関連して、緊急事態宣言の発令などにより事業を休止せざるを得なくなり従業員を休業させる場合には、労働基準法第26条による休業手当を支給することとなります。

労働基準法第26条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中の当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支給しなければならない。

労働基準法では、休業手当は平均賃金の100分の60（60%）以上とされていますが、就業規則で支給率が60%ではなく、80%や100%と定められている場合もあります。就業規則の確認が必要です。

新型コロナウイルス感染症に関連して、事業所全体の休業や一部休業などにより、売上や生産量等が

下がったうえに従業員を休業させ、休業手当を支給した場合には、「雇用調整助成金」や「緊急雇用安定助成金」を受給できる場合があります。詳細は、「[第7章 雇用継続・職場改善に関する助成金制度](#)」をご参照ください。

4 家族（子ども）の世話を余儀なくされたとき

新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、小学校等が臨時休校となり、その小学校等に通う子の保護者である従業員が休職を余儀なくされ、その休業に伴い所得が減少してしまう状況が発生しています。

事業主が休業して従業員を休業させる場合には、「**3 事業の休止により従業員を休ませるとき**」でも述べた通り、休業させている従業員には事業所より休業手当の支給がなされますが、小学校等の休校により子どもの世話を余儀なくされる従業員が休業を申出た場合には、使用者の責に帰すべき事由に該当しないため、休業手当の対象にならず、所得が減少してしまいます。

この休職に伴う所得の減少に対応するため、正社員、パートやアルバイトなどの雇用形態を問わず、年次有給休暇とは別に、特別に有給による休暇を取得させることも、事業所として検討していただきたい事項です。この休職による特別な有給休暇を取得させた事業所には、「小学校休業等による小学校休業等対応助成金」が申請できますので、「[第7章 雇用継続・職場改善に関する助成金制度](#)」をご参照ください。

第5章 安全衛生と社内体制

事業者は、職場における感染防止対策の取り組みが、社会全体の感染症防止対策に繋がることを認識した上で、対策に係る体制を整備し、個々の職場の特性に応じた感染症リスクの評価を行い、それに合わせた対策を講じる必要があります。特に、従業員への感染拡大を防止するよう、通勤形態への配慮、個々の人の感染予防策の徹底、職場環境の対策の充実などに努めるようにしてください。

1 講じるべき具体的な対策

(1) 施設・設備における感染防止対策

不特定多数の触れるもの 共有設備の消毒	●手すり、テーブル、ドアノブ、エレベーターのボタン、共有PCのキーボード、マウスなど定期的にアルコール消毒する。 ●手洗い場に石鹸などを配置。水道が使用できない環境下では、手指消毒液を配置する。
休憩・休息スペース	●入退室の際には手洗い、消毒を徹底する。 ●共有する物品（テーブル、椅子など）は定期的に消毒する。 ●できる限り2メートルを目安に距離を確保するように努め、一定数以上が同時に休憩室に入らないよう、休憩時間をずらすなどの工夫を行う。 ●食堂などで飲食をする場合は、時間をずらす、椅子を間引くなどにより、できる限り2メートルを目安に距離を確保するよう努める。また、対面で座らないように配慮する。
トイレ	●便器は通常の清掃で問題ないが、不特定多数が使用する場所は清拭消毒を行う。 ●トイレに蓋がある場合は、蓋を閉めてから汚物を流すよう表示する。 ●ハンドドライヤーは利用を止め、共通のタオルは禁止し、ペーパータオルを設定するか、従業員に個人用のタオルを持参してもらう。
ゴミ処理	●各人ごとにゴミ箱を設置したうえで以下のことに注意する。 ●ビニールをかぶせる。 ●鼻をかんだティッシュなどもあるため、各人がビニールを縛り、ゴミ箱の回収は各人が行うこと。 ●清掃時はマスク・手袋を着用し、不用意に身体を触らないこと、また終了後に手洗い・消毒を行うこと。
オフィスへの立ち入り	●取引先等を含む外部関係者の立ち入りについては、必要性を含め検討し、立ち入りを認める場合には、当該者に対して、従業員に準じた感染防止対策を求める。 ●あらかじめ、外部関係者が所属する企業等に、オフィス内での感染防止対策の内容を説明するなどにより、理解を促す。
イベント・会合	●3密形成、クラスター発生を鑑みて開催が避けられない場合を除いて、中止・延期がのぞましい。

(2) 会議開催のガイドライン

- ① 会議はオンラインで行うことも検討する。
- ② 会議を対面で行う場合、マスクを着用し、換気に留意する。また、椅子を減らしたり、机などに印をつけたりするなど、近距離や対面に座らないよう工夫する。
- ③ 飛沫感染防止のため、座席配置などは広々と設置する。仕切りのない対面の座席配置は避け、可能な限り対角に配置する、横並びにするなど工夫する（その場合でも最低1メートル空けるなどの対策を検討する。）
- ④ 窓が開く場合、1時間に2回以上、窓を開け換気する。なお、機械換気の場合は窓開放との併用は不要である。
- ⑤ 対面の社外会議やイベントなどについては、参加の必要性をよく検討したうえで、参加する場合は、最少人数とし、マスクを着用する。



(3) 営業・出張者への注意事項

- ① 外勤は公共交通機関のラッシュの時間帯を避けるなど、人混みに近づかないようにする。
- ② 出張は、地域の感染状況に注意し、不急の場合は見合わせる。
- ③ 外勤時や出張時には面会相手や時間、経路、訪問場所などを記録に残す。

(4) 健康状態の把握

- ① 従業員に対し、出勤前に、体温や新型コロナウイルスへの感染を疑われる症状の有無を確認させる。体調の思わしくない者には各種休暇制度の取得を奨励する。また、勤務中に体調が悪くなった従業員は、必要に応じ、直ちに帰宅させ、自宅待機とする。
- ② 発熱などの症状により自宅で療養することとなった従業員は毎日、健康状態を確認した上で、症状がなくなり、出社判断を行う際には、学会の指針※などを参考にする。症状に改善が見られない場合は、医師や保健所への相談を指示する。
- ③ 上記については、事業場内の派遣労働者や請負労働者についても派遣事業者・請負事業者を通じて同様の扱いとする。

※ 日本渡航医学会-日本産業衛生学会作成「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」など

引用：一般社団法人 日本経済団体連合会

「オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」

https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/040_guideline1.html

2 「新しい生活様式」における熱中症予防

コロナ禍において、今夏はこれまでとは異なる生活環境下で迎えることになります。感染予防のためにマスクの着用は必要ですが、夏場の気温・湿度が高い中でマスクを着用すると、熱がこもりやすくなり、体温が上昇するため熱中症のリスクが高くなるといわれています。

そのため、例年よりもいっそう熱中症に注意する必要があります。新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐための「新しい生活様式」における熱中症予防のポイントは以下のとおりです。従業員の皆さんへ注意喚起してください。



令和2年度の 熱中症予防行動

環境省
厚生労働省
令和2年5月

「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイント

新型コロナウイルスの出現に伴い、感染防止の3つの基本である①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗いや、「3密（密集、密接、密閉）」を避ける等の「新しい生活様式」が求められています。このような「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイントは以下のとおりです。

1 暑さを避けましょう

- ・エアコンを利用する等、部屋の温度を調整
- ・感染症予防のため、換気扇や窓開放によって換気を確保しつつ、エアコンの温度設定をこまめに調整
- ・暑い日や時間帯は無理をしない
- ・涼しい服装にする
- ・急に暑くなった日等は特に注意する



2 適宜マスクをはずしましょう



距離を十分にとる

- ・気温・湿度の高い中でのマスク着用は要注意
- ・屋外で人と十分な距離（2メートル以上）を確保できる場合には、マスクをはずす
- ・マスクを着用している時は、負荷のかかる作業や運動を避け、周囲の人との距離を十分にとった上で、適宜マスクをはずして休憩を

3 こまめに水分補給しましょう



- ・のどが渇く前に水分補給
- ・1日あたり1.2リットルを目安に
- ・大量に汗をかいた時は塩分も忘れずに

4 日頃から健康管理をしましょう



- ・日頃から体温測定、健康チェック
- ・体調が悪く感じた時は、無理せず自宅で静養

5 暑さに備えた体作りをしましょう



- ・暑くなり始めの時期から適度に運動を
- ・水分補給は忘れずに、無理のない範囲で
- ・「やや暑い環境」で「ややきつい」と感じる強度で毎日30分程度

高齢者、子ども、障害者の方々は、熱中症になりやすいので十分に注意しましょう。3密（密集、密接、密閉）を避けつつ、周囲の方からも積極的な声かけをお願いします。

リーフレット出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_coronanettyuu.html

(1) 職場における熱中症の予防と対策

① 暑さ指数（WBGT）を低減させる

- WBGT 基準値を超える、又は超えるおそれのある場合は、作業時間帯や外出時間帯をずらすなど、無理のない範囲で活動するようにする。
- WBGT 基準値を超える、又は超えるおそれのある作業場所では、発熱体と労働者の間に熱を遮ることのできる遮蔽物を設ける。

② 休憩場所の整備等

- 高温多湿作業場所の近隣には、冷房を備えた休憩場所や日陰等の涼しい休憩場所を設ける。
- 休憩場所には氷、冷たいおしぼりなど身体を適度に冷やすことのできる物品を置く。
- 水分及び塩分の補給が定期的かつ容易に行えるように飲料水やスポーツドリンク、熱中症対策飴などを置く。

③ 服装等

- 熱を吸収しやすい服装は避け、透湿性及び通気性の良い服装を着用させる。
- 直射日光下での作業させる場合は、通気性の良い帽子等を着用させる。

以下に参考になるサイトを紹介します。

厚生労働省：熱中症予防情報 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/nettyuu/index.html	
●熱中症関連の国の取組について ●熱中症関連の通知などについて など	
環境省：「熱中症予防情報サイト」 https://www.wbgt.env.go.jp/	
●熱中症の基礎知識 ●暑さ指数（WBGT）の実況と予測 ●暑さ対策 など	
中央災害防止協会：「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」 https://www.jisha.or.jp/campaign/neccyusho/index.html	
●職場における熱中症の発生状況 ●熱中症対策セミナー・研修の案内 ●熱中症対策グッズの紹介など	
NHK：特設サイト「感染予防と熱中症」 https://www3.nhk.or.jp/news/special/coronavirus/heat-illness/	
●熱中症予防行動のポイント ●効果的な換気方法の紹介 など	

(2) 緊急処置

- ① あらかじめ、病院・診療所などの所在地や連絡先を把握するとともに、緊急連絡網を作成し、関係者に周知してください。
- ② 従業員に熱中症が疑われる症状がみられる場合の緊急処置の手順を以下に示します。

図・熱中症の救急処置（現場での応急処置）

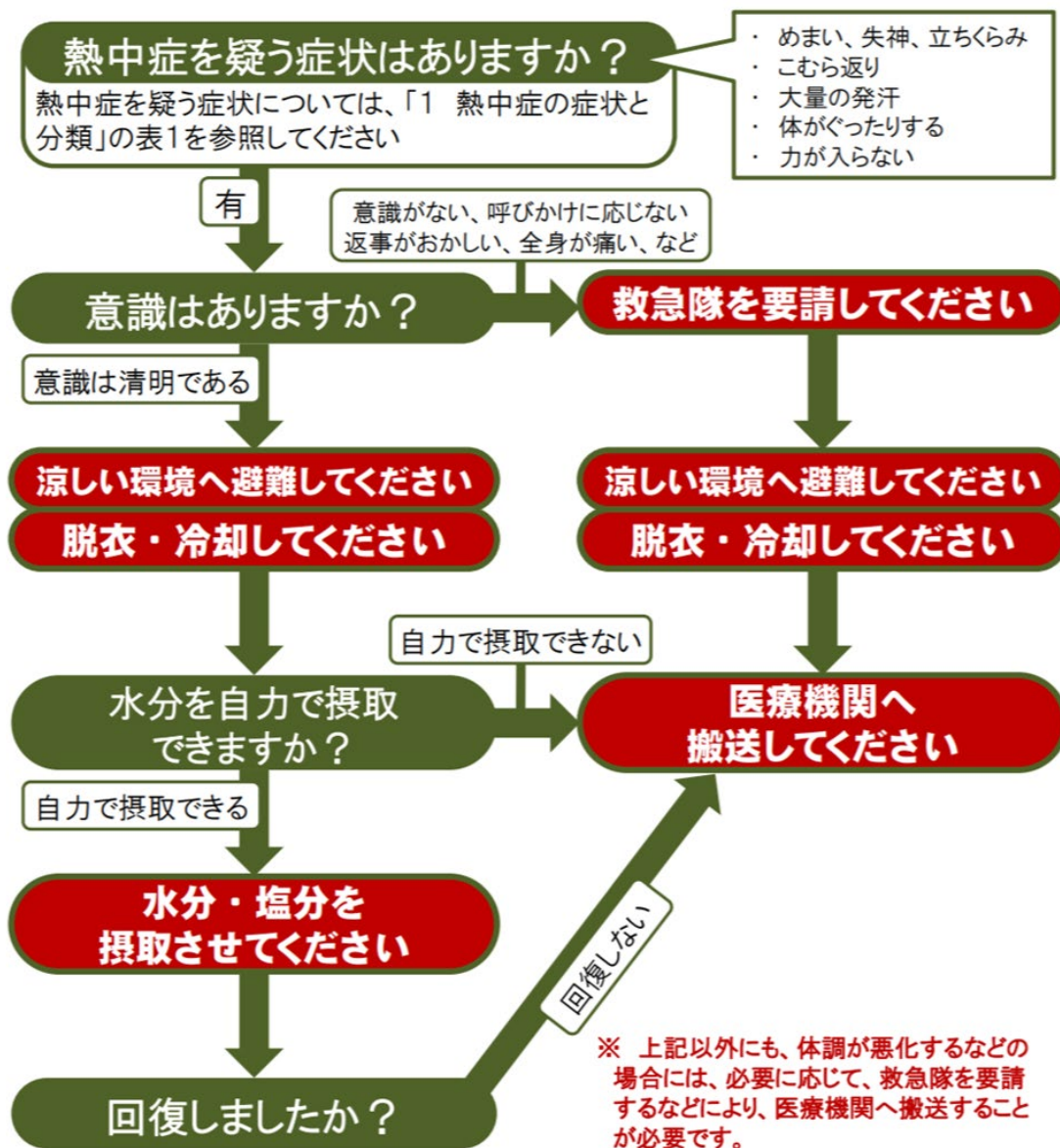


図 出典：厚生労働省パンフレット「熱中症を防ごう！」より引用

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001dwae-att/2r9852000001dwhn.pdf>



3 労働安全衛生法に定められた健康診断等について

コロナ禍においても、事業者求められる労働安全衛生に関する義務は履行する必要があります。ただし、以下のように厚生労働省の通達により、一部が緩和されているものもあります。

なお、これらの措置は新型コロナウイルス感染症の対応に限定されるものですのでご注意ください。

(1) 定期健康診断について

事業者は、労働安全衛生法に基づき、労働者の雇入れの直前又は直後に健康診断を実施することや、1年以内ごとに1回定期に一般健康診断を行うことが義務付けられている。

これらについては、十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関において実施することが求められるが、一般健康診断の実施時期を令和2年6月末までに実施することが求められるものについては、延期することとして差し支えありません。

健康診断の実施時期を延期したものについては、いわゆる3密を避け、十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関において、できるだけ早期に実施することとし、原則として令和2年10月末までの実施してください。

(2) 特殊健康診断について

事業者は、労働安全衛生法並びにじん肺法の規定に基づき、有害な業務に従事する労働者や有害な業務に従事した後配置転換した労働者に特別の項目についての健康診断を実施することや、一定の有害な業務に従事する労働者に歯科医師による健康診断を実施すること等が義務付けられている。

これらについては、がんその他の重度の健康障害の早期発見等を目的として行うものであるため、法令に基づく頻度で実施する必要がある。このため、3密を避けて十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関で実施することが求められる。ただし、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には、特殊健康診断等の実施時期を令和2年6月末までに実施することが求められるものについては、延期することとして差し支えありません。

特殊健康診断の実施時期を延期したものについては、いわゆる3密を避け、十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関において、できるだけ早期に実施することとし、原則として令和2年10月末までに実施してください。

(3) 安全委員会・衛生委員会等の開催について

新型コロナウイルス感染症の拡大を防止する観点から、安全委員会等を開催するに際しては、テレビ電話による会議方式にすることや、開催を延期するなど、令和2年6月末までの間、弾力的な運用を図ることとして差し支えありません。

なお、いずれの方式にしても衛生委員会等を開催するに際しては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた対応等について調査審議することなどにより積極的に対応をお願いします。また、この取扱いは、令和2年6月末までに限られた対応となりますので、ご注意ください。

出所：厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ & A（企業の方向け）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q6-1



4 新型コロナウイルス感染症対策における社内体制について

(1) 緊急時に備えた社内体制の整備

各事業場においては、社内の労務管理、安全衛生管理など平常時を想定して構築されています。しかし、新型コロナウイルス感染症の発生など緊急事態が発生した場合は、平常時の体制では対応できないことが想定されます。

緊急事態発生に備えて、平常時用の体制（A体制）と緊急時用の体制（B体制）を構築しておくことが必要です。

(2) 情報の把握と伝達

信頼できるニュースソースに基づく適切な情報を提供することで従業員の不安は軽減されます。労働者全員に対して、一斉に情報提供を行うことが重要です。

- ① インターネット上に従業員専用サイトを設定し、情報提供を行う。
- ② Line、Chat などを使用した情報提供を行う。

(3) 相談体制

緊急事態が発生したとき、労働者は次のような不安を抱くことが想定されます。

- ① ウイルス等、緊急事態の原因についての不安
- ② 休業、賃金、解雇など労働条件についての不安
- ③ メンタルヘルスなど健康管理についての不安
- ④ テレワークなど、新しい勤務体系への不安

これらの不安を抱える労働者に対応するためには、様々な不安に対応できる相談体制の確立が最初に行うべきことと考えられます。

ア 社内における相談体制

多くの企業においては、平常時の相談体制は形成されていると思われますが、新型コロナウイルス感染症の発生など、緊急時には十分な機能を果たさないことが想定されます。

原因は質的な問題（相談スタッフの知識不足）と量的な問題（相談スタッフの不足）にあると推定されます。

① スタッフの知識不足

新型コロナウイルス感染症のように、これまでなかった問題に対応するためには、スタッフは最新の情報を知ることが必要です。また、休業、雇用、賃金など労働問題についての専門知識も必要になります。相談スタッフに対する日頃からの研修等が必要であると共に、専門的知識を持った外部専門家を有効に活用することが不可欠です。

併せて、少数の担当者に任せるのではなく、組織として取り組む体制を構築する必要があります。これは緊急事態発生後に急ごしらえでできることではなく、日ごろからそのような体制を実践していかなければならないものです。

② 相談スタッフの不足

社内の相談体制は人事労務担当者を中心に少数のものが多くの種類の相談に対応しています。緊急時には、相談件数が増加し、一方で臨時の業務が増加して相談に対応できる人数は減少します。そのため、相談業務は一部の担当者に集中し、担当者自身が疲弊してしまうことになります。そのような事態を防止する方法は次のようなことが考えられます。

社内による相談体制の構築

- a 日頃から、相談業務に対応できる人材を育成する。(相談担当者の計画的育成)
- b 緊急時の応援態勢の構築(相談業務経験者による応援体制の構築)
- c 保健・衛生スタッフによる相談体制(産業医、衛生管理者、産業保健スタッフ等)

外部資源の活用

- a 外部の専門家による相談体制の構築
社会保険労務士、弁護士、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタントなど
- b 社外の病院、産業保健センター等と連携した相談体制の構築

行政、各種団体の行う相談体制の活用

外部専門家の活用については、個々の企業が専門家と契約するという方法のほか、東京都などの自治体、医師会、弁護士会などの公的団体でも相談体制をとっているものがあります。

5 ハラスメント・メンタルヘルスへの対応

職場におけるメンタルヘルスについては、メンタルヘルス指針によって、事業場の対応が求められていますが、新型コロナウイルス感染症など、緊急事態が発生した場合は平常時とは異なる対応が必要になってきます。また、自分自身がコロナウイルスに感染する不安を抱くことや、自粛が続くことによるフラストレーションから様々な精神症状を呈する「コロナうつ」と呼ばれる状態に対処することも必要になってきます。

(1) 長期化する感染症対策と労働者の不安解消のための手法

職場における労働者の行動から心の健康の不調に気づくことが少なくありません。しかし、テレワークを実施している場合などでは、その機会は失われています。

通常と異なる環境で働くことを強いられて、不安を抱える労働者に対して、不安を解消するための手法を構築することが重要です。

考えられる手法

- ① 労働者が仕事の進め方について、相談できる体制の構築
- ② 上司からの、業務指示以外の定期的な連絡
業務の進め方以外の「人と人」のつながりを絶やさないための対応が必要になります。

例

メールのやりとりだけでなく、Zoomなどの面談ツールを使用して顔を見ながら行う打ち合わせ、会議、あるいはWeb飲み会など。

- ③ 産業保健担当者からの定期的な連絡
予告なく産業保険担当者から連絡があると、そのことが不安の原因にもなります。テレワーク等の実施前に産業保健スタッフが定期的に連絡することを告知しておくことが重要です。

(2) 社内のメンタルヘルス対策の再構築

平常時の対応（A 体制）に加えて、緊急時の対応（B 体制）を盛り込んだ計画を策定しておくことが必要です。

平常時

- ① 衛生委員会における審議
- ② ストレスチェック制度の実施
- ③ 心の健康づくり計画の策定と実施
- ④ 4つのメンタルヘルスケアの推進

緊急時のケア

- ① 衛生委員会における審議.....開催は平常時と同じ。開催方法については、集合することが困難な場合は面談ツール（Zoom 等）を使った会議を行う等の工夫の必要になります。

※ 新型コロナウイルス感染症に伴う開催時期の特例が認められています。（[19 ページ参照](#)）

- ② 臨時ストレスチェックの実施.....様々な状況の変化に対応するため、ストレスの増大が懸念されることから、臨時にストレスチェックを実施することが考えられます。
- ③ 心の健康づくり計画の策定と実施.....心の健康づくり計画に、緊急時の発生を想定して対応を盛り込む必要があります。

- ④ 4つのメンタルヘルスケアの推進

a セルフケア.....緊急時に対応するセルフケアを指導する必要があります。

b ラインによるケア

休業またはテレワークなどの場合.....通常の方法では実施できないので、ライン管理者等による定期的な電話や面談ツール（Zoom 等）による確認を行うことが必要です。

c 事業場内産業保健スタッフ等によるケア.....同上

d 事業場外資源によるケア

相談件数等が増加することが想定されるので、外部機関と事前に調整しておくことが必要です。

(3) メンタルヘルス不調で休業中の者への対応

基本的には平常時と同じですが、職場復帰への不安は他の労働者より強いものと推定されます。不安を解消するためには、定期的な連絡により不安解消に努める必要があります。

(4) 小規模事業場におけるメンタルヘルスケア

労働者 50 人未満の事業場では、平常時から次のような対応をとることが望まれます。

- ① 事業場トップがメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明する。
- ② 衛生推進者または安全衛生推進者をメンタルヘルス推進担当者に選任し、必要な研修を実施する。
- ③ 地域産業保健センター等の支援を積極的に活用する。

(5) メンタルヘルスに関する相談窓口

① 働く人の「こころの耳メール相談」

こころの耳⇒相談窓口⇒こころの耳メール相談⇒専用入力フォーム

<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>



② 働く人の「こころの耳・電話相談」

0120-565-455（フリーダイヤル）

月曜日・火曜日 17:00～22:00 / 土曜日・日曜日 10:00～16:00

（祝日、年末年始はのぞく）

労働者やそのご家族、企業の人事労務担当者の方が対象です。

(6) 人権侵害、ハラスメントへの対処

ア コロナウイルス感染症にかかる人権侵害

次に示す事例は地域における事例（北海道庁ホームページ、大阪府島本町ホームページによる。）ですが、すべて人権侵害です。

◎感染した方々等に対する不当な差別、嫌がらせ

- 嫌がらせメールを送りつけられた。
- 子どもの通園や通学を拒まれた。
- 本人を特定し、その個人情報を勝手に公開する

◎医療や介護の従事者、生活維持に必要な職種（スーパーマーケットなど）のかたに対して

- 自宅に誹謗中傷の投書をしたり、落書きをしたりする
- 医療施設などに心ない張り紙をする など

◎行動等自粛要請への対応に関連する嫌がらせ

- 居住地以外のナンバー車両に対して、傷を付けるなどの破損行為をする。
- 車両に「出て行け」などの紙を貼る。
- 営業している店舗に「自粛してください」などの紙を貼る。
- 頻繁な苦情電話をかける。
- 地域において「自粛中なのに遊んでいる」と警察に通報する。

◎海外からの帰国者などに対して

- 海外から帰国したことだけをもって中傷する。
- 定められた隔離期間を経た後に、さらに隔離や閉居を強要する

◎人種・出身地域に基づくもの

- 流行地域の出身であることをもって中傷する。
- 出身地域に帰れと罵る など

イ 事業者のとりべき対応

上記の例は地域におけるものですが、同様の事例は事業場内でも発生するおそれがあります。職

場内でこのような人権侵害が発生すると社内の人間関係を決定的に損ない、コロナウイルス感染症収束後も容易に修復できないと考えられます。このような人権侵害事案が発生しないよう、日ごろから労働者の人権教育に努める必要があります。また、事業場のトップは人権侵害事案が発生したら、毅然とした態度で対処することが必要です。

ウ 人権教育の留意点

人権教育は社内スタッフで行うことも可能ですが、法務局人権擁護課は各地域の人権擁護委員協議会と連携して出張教育を行っています。

連絡先

名称	所在地	電話（代表）
東京法務局人権擁護部	〒160-0004 新宿区四谷 1-6-1 四谷タワー13階 外国人在留支援センター内	0570-011-000 (センター代表)
東京法務局西多摩支局	〒197-0004 福生市南田園 3-61-3	042-551-0360
東京法務局八王子支局	〒192-0364 八王子市南大沢 2-27 フレスコ南大沢 10・11 階	042-670-6240
東京法務局府中支局	〒183-0052 府中市新町 2-44	042-335-4753

第6章 妊娠中の女性従業員への配慮

1 新型コロナウイルス感染症の感染が妊娠に与える影響

一般的に、妊婦の方が肺炎にかかった場合には、妊娠していないときに比べて重症化する可能性があります。さらに妊娠中の女性労働者は、新型コロナウイルス感染症の感染がひろがる現状の下で、不安を持ち、心理的なストレスを抱えていると考えられます。

2 職場における配慮

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、妊娠中の女性労働者に配慮し、次のような取り組みの実施が望まれます。

- ① 休みやすい環境の整備
有給の特別休暇制度の導入など
- ② テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進
- ③ 従業員の感染の予防のための取組

新型コロナウイルス感染症対策 ～妊娠中の女性労働者などへの配慮について～ https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/content/contents/000638344.pdf	
妊娠中の女性労働者が休みやすい環境の整備について配慮をお願いします https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/content/contents/000638346.pdf	

3 感染症に関する母性健康管理措置

働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、不安やストレスを抱える場合があります。こうした方の母性健康管理を適切に図ることが出来るよう、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定されました。

(1) 母性健康管理措置とは・・・

男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようになるために必要な措置を講じることが義務付けられています。

(2) 新型コロナウイルス感染症による措置

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、この指導に基づいて必要な措置を講じる必要があります。

(3) 本措置対象期間

令和2年5月7日～令和3年1月31日

(4) 具体的な指導の例

感染のおそれが低い作業への転換又は在宅勤務や休業などの出勤の制限

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ついて (リーフレット) https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/000628246.pdf	
職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について HP https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html	

4 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の活用

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対する助成金が創設されました。

(1) 対象

令和2年5月7日から令和3年1月31日までの間に当該有給の休暇を合計して5日以上取得させた事業主

※ 雇用保険被保険者以外も対象です。

	具体例	周知方法	時期
対象とする有給の休暇制度とは？	●新たな休暇制度を設ける	① 事業場内の見やすい場所に掲示する ② 制度内容を記載した書面を交付する	令和 2 年 9 月 30 日までに制度整備と周知をすれば、休暇取得後であっても対象になる
	●既存の特別休暇に含まれることを明示する	③電子メール等で制度内容を送信する	
※ 欠勤後、事後的に有給休暇に変更した場合でも、労働者本人の同意を得れば対象になる			

(2) 助成内容

対象労働者 1 人当たり 有給休暇計 5 日以上 20 日未満：25 万円

以降 20 日ごとに 15 万円加算（上限額：100 万円）

※ 1 事業所当たり 20 人まで

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助成金

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000639253.pdf>



5 東京都の母性健康管理措置促進事業

妊娠中の女性労働者を有給で休業させた中小企業等に対して奨励金を支給します。

(1) 対象等 都内中小企業等 100 社

- ① 都内で事業を営んでいる中小企業等であること、かつ、対象の労働者が、支給申請日時点で東京都に在勤していること
- ② 妊娠中の女性労働者が、均等法の指針に基づき、新型コロナウイルス感染症を理由として休業を取得したこと
- ③ 就業規則を作成して労働基準監督署に届出を行っていること（労働基準法で対象外の事業所は不要）

(2) 奨励対象期間 令和 2 年 6 月 2 9 日（月）～令和 3 年 1 月 3 1 日（日）

- ① 予算の範囲を超えた場合は、申請期間中でも受付を終了します。
- ② 申請は一事業者につき 1 回です。

(3) 事業内容 次の①～③の取組をすべて実施した場合に奨励金 10 万円を支給。

- ① 休業させるための計画等（職場環境の整備、休業取得時の処遇、対象者への周知方法、相談体制など）
- ② 妊娠中の女性労働者の有給休業の取得
- ③ 労働基準法第 26 条に定める手当額の支給

TOKYO はたらくネット HP

「妊娠中の女性労働者に係る母性健康管理措置促進事業
（新型コロナウイルス感染症緊急対策）」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kansensyo/bosei-kenkou/>



第7章 雇用継続・職場改善に関する助成金制度

1 雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）

（1）制度概要

景気の変動、産業構造の変化その他の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主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって従業員の雇用を維持した場合に、休業手当に要した費用を助成する制度です。

新型コロナウイルス感染症に伴う特例措置により、支給対象となる事業主や助成率など、多くの拡充措置が図られています。詳細な要件などについては、ガイドブックでご確認ください。

雇用調整助成金ガイドブック（簡易版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000636721.pdf>



（2）支給対象となる事業主

新型コロナウイルス感染症に伴う特例措置は、以下の条件を満たす事業主が対象です。

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により経営環境が悪化し、事業活動が縮小していること。
最近1か月間の売上高または生産量などが前年同月比5%以上減少していること。
※ 比較対象とする月についても、柔軟な取り扱いとする特例措置があります。
- ② 労使間の協定に基づき休業を実施し、平均賃金の60%以上の休業手当を支払っていること。

平均賃金の算定方法（労働基準法第12条）

原則	直前の賃金締め切り日以前3ヶ月間の賃金総額を当該期間の暦日数で割った金額（A）
下回ってはならない金額	賃金が日、時間等で定められている場合 賃金総額÷総労働日数×0.6（B）
	賃金の一部が月、週などで定められている場合 その部分の賃金÷当該期間の暦日数と前項の賃金を合算した額（C）

※ AとB、AとCを比較して高い方の金額が平均賃金になる。

（3）対象となる労働者

事業主に雇用された雇用保険被保険者に対する休業手当などが、「雇用調整助成金」の助成対象です。

（4）助成額

助成額の算定について、従業員数20人程度以下の事業所は、次のように計算できます。

休業を実施した場合に支払った休業手当に相当する額 × 下表の助成率

（1人1日あたり15,000円が上限）

区分	大企業	中小企業
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	2/3	4/5
解雇をしていないなどの上乗せの要件を満たす事業主	3/4	10/10

(5) 適用日

新型コロナウイルス感染症に係る特例措置は、令和2年4月1日から、令和2年9月30日まで適用されます。

(6) 申請期限

申請期限は「支給対象期間」の最終日の翌日から起算して2か月以内です。

ただし、判定基礎期間の初日が1/24～5/31までの場合、申請期限は特例により令和2年8月31日までとなります。

(7) お問い合わせ先

都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク） https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10702.html	
雇用調整助成金コールセンター	Tel: 0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00 (土日・祝日含む)
厚生労働省公式 LINE アカウント 友達追加用リンク https://lin.ee/qZZIxWA	

はじめての雇用調整助成金

どうしたらもらえるの？

- ① 売上げが下がり、従業員を休業させる必要があった
- ② 従業員を計画的に休業させた
- ③ 休業させた従業員に休業手当を支払った

※ 他にも支給要件があります

休業とは・・・

働く意思と能力があるのに、働くことができない状態

※ 休暇や休日は対象になりません。

Step 1 : 休業の計画を立てましょう

- ✓ 休業はいつからいつまで？何日間？
- ✓ 休業時間は1日中？一部の時間帯？
- ✓ 休業させる従業員は何人？全員？
- ✓ 休業手当の額は平均賃金の何%？

※労働基準法で60%以上と決められています

Step 2 : 休業協定書にまとめ、従業員の代表と合意しましょう

- ✓ Step 1で立てた計画を書面（様式は任意）にまとめます

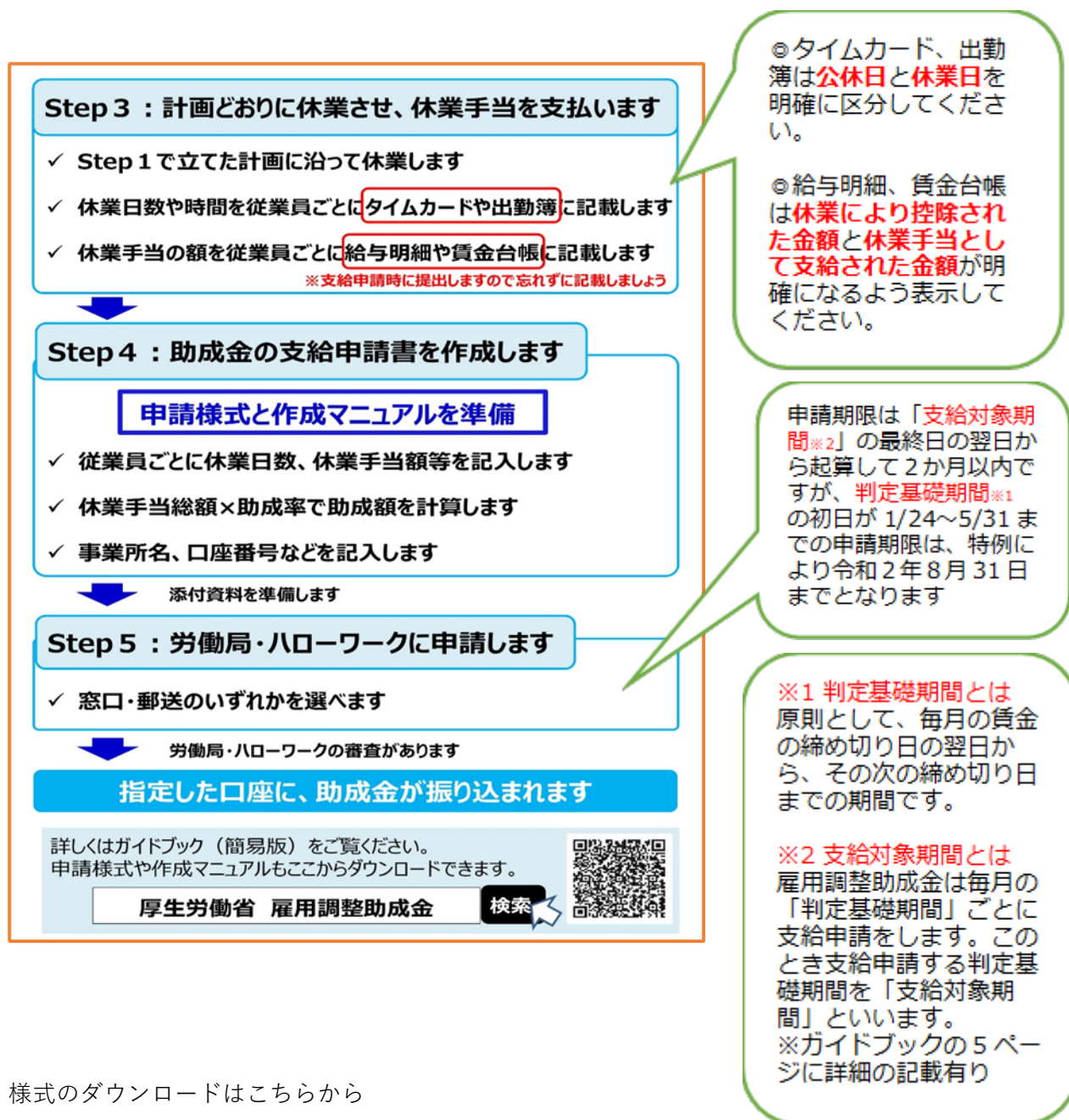
※ガイドブック（簡易版）に記載例があります

- ✓ 労働組合または労働者の代表と合意します

◎原則、売上高などを示す指標の最近1か月間の値が1年前の同じ月に比べ**5%以上減少**している必要があります。

◎売上高などを比較できる月は柔軟に設定可能となりました。詳細は以下をご確認ください





様式のダウンロードはこちらから

申請様式のダウンロード https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijosei_kin_20200410_forms.html	
従業員がおおむね 20 名以下の事業所は通常の申請に比べ簡易な方法で申請することができます。 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000639652.pdf	

2 緊急雇用安定助成金

対象は、月間所定労働時間が短いなどの理由で雇用保険に加入していない労働者を雇用している事業主です。制度の概要等は雇用調整助成金と同様です。以下、雇用調整助成金と異なる部分を中心に説明します。

緊急雇用安定助成金支給申請マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/000636724.pdf>

(2) 支給対象となる事業主

新型コロナウイルス感染症に伴う特例措置は、以下の条件を満たす事業主が対象です。(雇用調整助成金と同じです。)

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により経営環境が悪化し、事業活動が縮小していること。
最近1か月間の売上高または生産量などが前年同月比5%以上減少していること。
- ② 労使間の協定に基づき休業を実施し、平均賃金の60%以上の休業手当を支払っていること。

(3) 対象となる労働者

申請事業所に雇用される労働者であって、**雇用保険の被保険者でない**労働者が対象です。ただし、日雇い労働者等を除きます。

(4) 助成額

助成額の算定について、従業員数20人程度以下の事業所は、次のように計算できます。

休業を実施した場合に支払った休業手当に相当する額 × 下表の助成率
(1人1日あたり15,000円が上限)

区分	大企業	中小企業
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	2/3	4/5
解雇をしていないなどの上乗せの要件を満たす事業主	3/4	10/10

(5) 適用日

緊急雇用安定助成金の適用期間は、令和2年4月1日から、令和2年9月30日まで。

(6) 申請期限

申請期限は「支給対象期間」の最終日の翌日から起算して2か月以内です。

ただし、判定基礎期間の初日が4/1～5/31までの場合、申請期限は特例により令和2年8月31日までとなります。

(7) お問い合わせ先

[雇用調整助成金の項 \(28 ページ\)](#) をご覧ください。

3 小学校休業等対応助成金

(1) 制度概要

新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、有給の休暇（年次有給休暇は対象になりません。）を取得させた企業に対する助成金を創設しました。

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のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/000640698.pdf>



(2) 対象となる労働者

子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者（雇用保険被保険者および被保険でない者を含む。）

※ 保護者とは、親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。

(3) 助成額

休暇中に支払った賃金相当額×10/10

（令和2年4月1日以降に取得した休暇については15,000円を上限）

(4) 適用日

令和2年2月27日～9月30日の間に取得した休暇

(5) 申請期限

令和2年12月28日まで

(6) 受給までの流れ

STEP 1	支給申請の手引き（上記 QR コード）で要件と必要書類（申請書と添付書類）を確認	☐
STEP 2	申請様式の記入（申請様式第1号①②から第3号すべて必要）	☐
STEP 3	各対象労働者の賃金台帳や出勤簿などの必要書類の写しを準備（支給申請の手引き P.4 を要確認）	☐
STEP 4	申請書類（記載例：全体版）を参照しながら各対象労働者の必要書類（各申請書と添付書類）と申請書記入漏れや不足書類がないかを確認	☐
STEP 5	地域ごとの申請先機関に郵送（簡易書留等）で申請 ・ 関東地区（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）の提出先 〒103-0028 東京都中央区八重洲 1-8-17 新槇町ビル 9F 学校等休業助成金・支援金受付センター	☐

(7) お問い合わせ先等

学校休業等助成金・支援金等相談コールセンター	Tel: 0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00 (土日・祝日含む)
小学校休業等対応助成金について（様式ダウンロードもこちらから） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html	
動画にて制度概要および書類作成方法の確認が可能です。 https://www.youtube.com/watch?v=ypYwiZCikmM	
動画内で使用されたスライドはこちらからダウンロードが可能です。 https://www.mhlw.go.jp/content/000641401.pdf	

4 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助成金

（詳細は第6章『妊娠中の女性従業員への配慮』をご確認ください。）

(1) 制度概要

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇を除く。）を取得させた企業を助成します。

(2) 対象となる事業主

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として①～③のすべてを実施した事業主

令和2年5月7日から同年9月30日までの間に

- ① 医師または助産師の指導によって休業が必要とされた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、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る)を整備すること。
- ② 制度の内容を新型コロナウイルス感染症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すること。
- ③ 令和2年5月7日から令和3年1月31日までの間に当該休暇を合計して5日以上取得させたこと。

(3) 対象となる労働者

申請事業主に雇用され、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導に基づき、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

(4) 助成額

対象労働者 1 人当たり

有給休暇計 5 日以上 20 人未満：25 万円、以降 20 日ごとに 15 万円加算（上限額：100 万円）

※ 1 事業所当たり 20 人まで

(5) 申請期限等

申請期限：令和 3 年 2 月 28 日まで

① 制度整備、社内周知：令和 2 年 5 月 7 日～令和 2 年 9 月 30 日

② 休暇付与：令和 2 年 5 月 7 日～令和 3 年 1 月 31 日

③ 申請期間：令和 2 年 6 月 15 日～令和 3 年 3 月 28 日

(6) お問い合わせ先等

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助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html	
お問い合わせは、事業所の所在する各都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）の相談・申請窓口まで御連絡ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/index_00004.html 東京労働局雇用環境・均等部（室） Tel: 03-6893-1100	

5 妊娠中の女性労働者に係る母性健康管理措置促進事業

(新型コロナウイルス感染症緊急対策)

【東京都に所在する事業所のみ対象】

(詳細は第6章『[妊娠中の女性従業員への配慮](#)』をご確認ください。)

(1) 制度概要

新男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の指針の改正に伴い、新型コロナウイルス感染症対策として、妊娠中の女性労働者に有給休業を取得させた事業主に対し奨励金を支給します。

(2) 対象

都内中小企業等 100 社

(3) 奨励金

10 万円

(4) 募集期間

令和2年6月29日～令和3年1月31日まで

(5) お問い合わせ先等

妊娠中の女性労働者に係る母性健康管理措置促進事業(新型コロナウイルス感染症緊急対策) TOKYO はたらくネット https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kansensyo/bosei-kenkou/	
お問い合わせは、東京都産業労働局雇用就業部労働環境課 雇用環境整備推進担当 Tel: 03-5320-4645	

6 新型コロナウイルス感染症対策雇用環境整備促進事業

(新型コロナウイルス感染症対策雇用環境整備促進奨励金)

【東京都に所在する事業所のみ対象】

(1) 制度概要

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を理由として、国の雇用調整助成金等を活用し、非常時における勤務体制づくりなど職場環境整備に取り組む都内中小企業等に奨励金を支給します。

(2) 対象

都内に雇用保険適用事業所を置く中小企業等

※ 雇用保険適用事業主でない場合も対象になることがあります。詳細は下記「お問い合わせ先」にお問い合わせください。

(3) 交付要件

以下の2つの要件を満たすこと

① 国からアまたはイの支給決定を受けていること

ア 新型コロナウイルス感染症に係る特例措置による「雇用調整助成金」または「緊急雇用安定助成金」

イ 「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）」または「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」

② 次のアおよびイの取り組み計画を作成し、1ヶ月間の取組期間中に実施すること

ア 非常時における雇用環境整備に関する事項（事業継続、勤務制度）

例：テレワーク制度や時差勤務制度の導入など

イ その他非常時対応として確認しておくべき事項

例：マスク等の備蓄計画の作成、緊急連絡網の作成など

(4) 支給金額

1事業所 10万円（1回のみ）

(5) お問い合わせ先

新型コロナウイルス感染症対策雇用環境整備促進事業 TOKYO はたらくネット https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kansensyo/seibi-syorei/	
お問い合わせは、東京都産業労働局雇用就業部労働環境課 雇用環境整備促進窓口 Tel: 03-6205-6703	

第8章 その他

1 社会保険労務士会の相談窓口、社会貢献事業 紹介

(1) 東京都社会保険労務士会 社労士 110 番

受付時間	設置機関	電話番号
毎週月・水曜日：10時～16時	東京都社会保険労務士会	03-5289-8844

お近くの社会保険労務士を探す

https://www.tokyosr.jp/entrance/member_search/

(2) 全国社会保険労務士会連合会

新型コロナウイルス感染症対応のための労務管理・労働相談ダイヤル（期間限定；当面の間実施）

受付時間	設置機関	電話番号
毎週月～金曜日：11時～14時	全国社会保険労務士会連合会	0570-07-4864

2 東京都多摩地域 行政・関係機関の相談窓口紹介

新型コロナ受診相談窓口（帰国者・接触者電話相談センター）

受付時間	設置機関	電話番号
平日：日中 各保健所の開所時間による (概ね9時～17時、詳細は下記)	各保健所の相談センター	(詳細は下記) [最寄りの保健所の相談センターにご連絡ください]
平日：17時～翌9時 土日祝日：終日	都・特別区・八王子市・町田市 合同電話相談センター	03-5320-4592 [都内全域対象]

名称	電話	開設時間	管轄区域
八王子市保健所	042-645-5111	平日 8:30-17:15	八王子市
町田市保健所	042-724-4241	平日 9:00-17:00	町田市
多摩府中保健所	042-362-2334	平日 9:00-17:00	武蔵野市、三鷹市、府中市、調布市、小金井市、狛江市
西多摩保健所	0428-22-6141	平日 9:00-17:00	青梅市、福生市、羽村市、あきる野市 西多摩郡 瑞穂町、日の出町、檜原村、奥多摩町
南多摩保健所	042-371-7661	平日 9:00-17:00	日野市、多摩市、稲城市
多摩立川保健所	042-524-5171	平日 9:00-17:00	立川市、昭島市、国分寺市、国立市、東大和市、武蔵村山市
多摩小平保健所	042-450-3111	平日 9:00-17:00	小平市、東村山市、清瀬市、東久留米市、西東京市

様式集

様式 1

「新型コロナウイルス」自覚症状チェック表（2020 年 7 月）

2020 年 7 月

対象者：

月日	曜日	体温（℃）		咳	頭痛	胸の痛み	鼻づまり	味覚異常	嗅覚異常	息苦しさ	強いだるさ
		朝	夕								
7月1日	水										
7月2日	木										
7月3日	金										
7月4日	土										
7月5日	日										
7月6日	月										
7月7日	火										
7月8日	水										
7月9日	木										
7月10日	金										
7月11日	土										
7月12日	日										
7月13日	月										
7月14日	火										
7月15日	水										
7月16日	木										
7月17日	金										
7月18日	土										
7月19日	日										
7月20日	月										
7月21日	火										
7月22日	水										
7月23日	木										
7月24日	金										
7月25日	土										
7月26日	日										
7月27日	月										
7月28日	火										
7月29日	水										
7月30日	木										
7月31日	金										

注意点:1. 体温は毎朝測った数値を記入してください。

2. 「咳」欄以降については、自覚症状がある場合にプルダウンメニューから選択してください。

様式 1

「新型コロナウイルス」自覚症状チェック表（2020 年 8 月）

2020 年 8 月分

対象者：

月 日	曜日	体温(°C)		咳	頭 痛	胸の痛 み	鼻づま り	味覚異 常	臭覚異 常	息苦し さ	強いだ るさ
		朝	夕								
8 月 1 日	土										
8 月 2 日	日										
8 月 3 日	月										
8 月 4 日	火										
8 月 5 日	水										
8 月 6 日	木										
8 月 7 日	金										
8 月 8 日	土										
8 月 9 日	日										
8 月 10 日	月										
8 月 11 日	火										
8 月 12 日	水										
8 月 13 日	木										
8 月 14 日	金										
8 月 15 日	土										
8 月 16 日	日										
8 月 17 日	月										
8 月 18 日	火										
8 月 19 日	水										
8 月 20 日	木										
8 月 21 日	金										
8 月 22 日	土										
8 月 23 日	日										
8 月 24 日	月										
8 月 25 日	火										
8 月 26 日	水										
8 月 27 日	木										
8 月 28 日	金										
8 月 29 日	土										
8 月 30 日	日										
8 月 31 日	月										

注意点:1. 体温は毎朝測った数値を記入してください。

2. 「咳」欄以降については、自覚症状がある場合にプルダウンメニューから選択してください。

様式 2

御中

風 邪 症 状 申 出 書

今般、私儀、下記のとおり風邪症状が発現しましたので、下記のとおり申し出ます。

1 対象者： _____

2 症状の出た日時： _____ 年 _____ 月 _____ 日() : _____ 頃

3 1週間前から現在までの経緯と行動

4 国外渡航歴・会合参加の有無

① 渡航歴：あり(時期: _____ 渡航先: _____)、なし

② 会合参加(2週間前まで)の有無：あり、 _____ なし

「あり」の場合：

①	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
②	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
③	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
④	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
⑤	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間

「なし」の場合は空欄

5 同居者に関する状況

同居者がいる(_____ 人) ・ いない

様式 2

多摩 株式会社 御中

風 邪 症 状 申 出 書 (記入例)

今般、私儀、下記のとおり風邪症状が発現しましたので、下記のとおり申し出ます。

1 対象者： 多摩 一郎

2 症状の出た日時： 2020 年 6月21日(日) 6：30頃

3 1週間前から現在までの経緯と行動

当日:起床したら、体温 37.4℃、のどの痛み、鼻水症状があったので、近隣のクリニックを受診したところ風邪と言われた。

1 日前：通常通り出社。退勤後、22 時ごろ、鼻水症状があったので、市販薬を服用して早めに就寝。

2・3 日前:通常通り出社。退勤。別段症状は無し。

4 日前:テレワーク勤務。症状は無し。

5～7 日前:通常通り出勤。別段症状は無し。

4 国外渡航歴・会合参加の有無

① 渡航歴：あり(時期: 渡航先:)、なし

② 会合参加(2週間前まで)の有無：あり、なし

「あり」の場合：

① いつ：6/19（金）どこで：会社 参加人数： 5 人位 時間数 1.5 時間

② いつ：6/17（水）どこで：公民館 参加人数： 10 人位 時間数： 2 時間

③ いつ：6/15（月）どこで：会社 参加人数： 人位 時間数： 時間

④ いつ： どこで： 参加人数： 人位 時間数： 時間

⑤ いつ： どこで： 参加人数： 人位 時間数： 時間

「なし」の場合は空欄

5 同居者に関する状況

同居者がいる(3 人) ・ いない

御中

濃厚接触者特定申出書

今般、私儀、新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者として特定されましたので、下記のとおり申し出ます。

1 対象者： _____

2 症状の出た日時： _____ 年 _____ 月 _____ 日() : _____ 頃

3 2週間前から現在までの経緯と行動

4 国外渡航歴・会合参加の有無

① 渡航歴：あり(時期: _____ 渡航先: _____)、なし

② 会合参加(2週間前まで)の有無：あり、 _____ なし

「あり」の場合：

①	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
②	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
③	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
④	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
⑤	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間

「なし」の場合は空欄

様式 4

御中

感染症（新型コロナウイルス感染症）罹患報告書

今般、私儀、新型コロナウイルス感染症と診断が確定しましたので、下記のとおり報告いたします。

1 対象者：_____

2 症状の出た日時： _____ 年 _____ 月 _____ 日() : _____ 頃

3 2週間前から現在までの接触者の有無

4 国外渡航歴・会合参加の有無

① 渡航歴：あり(時期： _____ 渡航先： _____)、なし

② 会合参加(2週間前まで)の有無：あり、 _____ なし

「あり」の場合：

①	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
②	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
③	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
④	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間
⑤	いつ：	どこで：	参加人数：	人位	時間数：	時間

「なし」の場合は空欄

5 同居者に関する状況

同居者がいる(_____ 人) ・ いない



東京都社会保険労務士会多摩統括支部は
持続可能な開発目標(SDGs)に取り組んでいます。

【編集】

東京都社会保険労務士会 多摩統括支部
従業員感染対策ハンドブック制作プロジェクト