

新型コロナウイルス感染症の影響等に係る対応について

長野労働局

1 企業、労働者からの相談等への対応

長野労働局（雇用環境・均等室）、県内各労働基準監督署及び各ハローワーク（公共職業安定所・同出張所）に、令和2年2月14日以降、「特別労働相談窓口」を設置し、県内企業及び労働者等からの問い合わせ・相談に対応している。（別添1）

（令和2年4月24日までの速報値）

相談件数

7,110件（事業主 5,288、社会保険労務士 752、労働者 669 など）

相談内容

延べ 7529件（雇用調整助成金 5,154、保護者の休暇取得支援（助成金）458、休業 849 など）

※解雇・雇止め状況について（別添2参照）

・各種情報から把握した解雇等の事案に対しては、解雇・賃金不払い等違反の未然防止を図るため、労働基準監督署において、適切な労務管理に向けた啓発指導を行っている。

2 企業や労働者への情報提供、法令の周知等

上記の個別相談対応に加えて、県内企業や労働者への情報提供、法令等周知のため、「新型コロナウイルスに関するQ&A」を作成。

また、労働局ホームページにて、最新情報を随時掲載（別添3）するとともに、主要経済団体、連合長野などにも協力いただき、県内の普及浸透を図っている。

（内容）

- ① 雇用調整助成金の特例措置等
- ② 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）
- ③ 風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応
- ④ 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）や職場での感染予防等の強化
- ⑤ 労働保険料の納付猶予制度
- ⑥ その他（変形労働時間制、36協定の特別条項、災害時の時間外労働等の延長など）

3 雇用調整助成金の特例措置等の拡大による雇用の維持・確保等

労働者が安心して働くことができる環境整備のため、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全ての労働者が安心して働くことができるよう、助成金制度の特例措置の拡大を実施、制度の広報・周知に努めるとともに、企業に対し制度を活用した雇用の維持・確保を要請。

○雇用調整助成金（特例措置の拡大）

(参考：令和2年4月24日までの速報値)

計画届件数 539件、申請書提出件数 47件

(製造業162件、宿泊業102件、飲食業64件、卸・小売業52件、道路旅客運送業43件)

※緊急雇用安定助成金(被保険者以外に対するもの)

計画届件数 67件、申請書提出件数 1件

○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・支援金(期間延長)

【問合せ先】

- ・ 学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター
0120-60-3999(毎日9:00~21:00)
- ・ 各ハローワーク、長野労働局

【申請先】

- ・ 雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金・・・各ハローワーク
- ・ 学校等休業助成金・支援金・・・受付センター(全国4か所)

4 上記の各措置の実施に際しての長野県、市町村、経済団体、業界団体等との連携等

長野県、市町村との間で継続的に情報交換、情報共有を図るとともに、4月16日には「新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請」を主要経済団体あて実施。4月22日には「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業で働く方々等の感染予防、健康管理の強化」についての要請を、経済団体等100団体あて実施。

また、各業界団体に対しても、雇用調整助成金や新型コロナウイルス感染症に係るQ&Aなどのリーフレット・参考資料等を送付し、会員向け周知を依頼。

新型コロナウイルス関連相談状況（4月27日現在速報値）

長野労働局

	2月計	3月計	4月																		4月計	累計	
			1日	2日	3日	6日	7日	8日	9日	10日	13日	14日	15日	16日	17日	20日	21日	22日	23日	24日			
			水	木	金	月	火	水	木	金	月	火	水	木	金	月	火	水	木	金			
相談者数	合計	116	1,874	149	156	205	237	247	254	280	261	387	287	313	286	349	373	368	330	365	273	5,120	7,110
	労働者	10	215	10	12	15	29	19	24	21	32	36	15	28	27	34	30	32	37	21	22	444	669
	労働者の家族や知人	1	22	0	0	3	0	1	1	0	3	3	0	1	4	0	5	21	0	1	0	43	66
	事業主	72	1,272	110	120	160	180	198	204	216	184	311	221	240	218	264	287	274	251	286	220	3,944	5,288
	社会保険労務士	15	255	20	19	19	13	20	17	33	30	26	42	33	24	35	33	24	31	40	23	482	752
	地方公共団体	5	28	0	0	1	0	3	2	2	3	1	2	1	0	0	3	0	2	2	1	23	56
	商工会議所	0	39	6	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1	4	3	4	5	3	3	2	47	86
	その他	13	43	3	2	6	12	4	5	6	7	9	6	9	9	13	11	12	6	12	5	137	193
相談内容	合計(延べ)	122	2,040	162	156	211	248	247	255	297	273	398	313	324	316	378	386	386	345	387	285	5,367	7,529
	① 解雇・雇止め	2	39	4	6	10	15	10	11	5	7	8	4	7	17	7	12	2	3	4	5	137	178
	② 休業	37	225	21	7	17	12	33	21	28	34	46	30	35	39	49	34	42	46	69	24	587	849
	③ 雇用調整助成金	51	1,141	118	131	166	192	175	194	220	193	297	249	240	193	261	287	292	246	279	229	3,962	5,154
	④ 雇用保険	4	19	0	1	1	1	2	1	0	2	5	1	0	2	4	1	6	6	1	0	34	57
	⑤ 賃金	5	61	2	2	1	5	6	1	1	1	2	3	3	0	4	3	6	4	1	7	52	118
	⑥ 労働時間	4	22	2	0	1	2	2	3	2	5	1	2	2	1	4	1	1	5	6	3	43	69
	⑦ 休暇	4	82	4	0	1	0	1	4	6	2	3	0	2	15	14	7	7	7	3	3	79	165
	⑧ 就業規則	0	7	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	3	1	0	1	1	0	1	0	12	19
	⑨ 安全衛生	3	13	1	5	4	2	2	2	4	6	16	9	6	14	16	14	12	12	8	3	136	152
	⑩ 労災補償	1	4	0	1	0	0	1	0	3	1	1	0	2	0	1	1	0	0	0	1	12	17
	⑪ 保護者の休暇取得支援(助成金)	0	311	4	2	0	8	11	10	13	12	8	4	13	19	4	14	7	8	7	3	147	458
	⑫ 内定取り消し	0	6	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9
	⑬ 労働保険料の申告・納付			0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	1	2	1	1	0	9	9
⑭ その他	11	110	6	1	10	7	3	8	15	9	9	10	9	14	14	10	8	7	7	7	154	275	
業種	合計	116	1,813	147	155	204	234	239	247	270	253	382	288	298	290	345	371	366	320	363	272	5,044	6,973
	① 道路旅客運送業	6	112	5	8	3	10	4	11	6	7	9	10	13	13	4	10	8	12	5	6	144	262
	② 道路貨物運送業	2	15	3	1	1	0	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	8	0	5	0	42	59
	③ 宿泊業	19	305	24	24	30	26	34	25	19	22	33	25	32	32	36	29	27	29	27	27	501	825
	④ 飲食業	4	129	16	13	21	45	24	37	41	43	75	47	43	30	59	72	70	56	66	49	807	940
	⑤ 旅行業	11	48	1	1	2	2	3	4	4	3	2	0	5	2	4	1	2	1	2	1	40	99
	⑥ 製造業	41	401	33	43	42	44	48	60	70	54	65	69	65	64	71	65	72	61	78	65	1,069	1,511
	⑦ 労働者派遣業	0	59	6	6	15	10	7	14	12	7	7	3	3	12	9	5	1	3	3	2	125	184
	⑧ 医療、福祉	3	39	1	1	5	7	3	7	7	6	14	11	6	5	9	8	14	13	18	6	141	183
	⑨ 卸売業、小売業	2	117	4	7	12	18	19	21	19	26	32	17	25	19	22	42	31	31	35	21	401	520
	⑩ 建物サービス業	0	30	4	3	1	4	5	2	8	3	5	3	3	4	8	5	3	7	4	1	73	103
⑪ その他	28	558	50	48	72	68	90	63	81	81	138	101	100	107	120	131	130	107	120	94	1,701	2,287	

解雇・雇止め状況（見込み含む）

令和2年4月24日現在

長野労働局全体 20件 380人

【参考】

業種別 運輸業 3件95人、 宿泊業・飲食業 7件124人、 小売業 1件1人、
製造業 1件11人、 労働者派遣業 8件149人

地域別 北信地域 7件171人、 中信地域 4件40人、 南信地域 9件169人

新型コロナウイルス感染症について

◎ 新型コロナウイルス感染症に関する情報を掲載しています。

- ▶ [新型コロナウイルス感染症について（厚生労働省HP）](#)

■ お知らせ

- 2020年04月23日 [新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための職場における感染予防、健康管理について](#)
- 2020年04月21日 [職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた妊娠中の女性労働者等への配慮のための取組について](#)
- 2020年04月20日 [新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口体制の見直しについて～相談、届出、申請等は「電話」「電子申請」「郵送」をご活用ください～](#)
- 2020年04月20日 [長野県オンライン企業セミナーを開催します（4/27～5/1）（シューカツNAGANO）](#)
- 2020年04月17日 [「失業認定日」の指定の変更について～新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策～](#)
- 2020年04月17日 [土日・祝日も対応している雇用調整助成金等に係るコールセンターをご活用ください](#)
- 2020年04月15日 [小学校休業等対応助成金・支援金（4月以降分）の申請受付を開始します](#)
- 2020年04月15日 [派遣元事業主の皆様へ「労働者派遣契約の中途解除等に伴い、派遣労働者を安易に解雇することはできません」（厚生労働省HP）](#)
- 2020年04月15日 [派遣先の事業主の皆様へ「労働者派遣契約の安易な中途解除はしないでください」（厚生労働省HP）](#)
- 2020年04月14日 [新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について](#)
- 2020年04月13日 [雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症対策特例措置用）様式等のダウンロードが可能となりました](#)
- 2020年04月10日 [新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置を追加実施するとともに、申請書類の大幅な簡素化を行います](#)
- 2020年04月10日 [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・支援金の延長について（内容の詳細のお知らせ）](#)
- 2020年04月10日 [ハローワークをご利用の皆様へ～新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向けて～](#)
- 2020年04月10日 [求人者・求職者の皆様へ（求人申込み手続きや求職申込み手続き等のご案内～感染症拡大防止に向けて）（ハローワークインターネットサービス）](#)
- 2020年04月09日 [緊急事態宣言を受けた都道府県労働局、労働基準監督署・ハローワークの対応について](#)
- 2020年04月08日 [長野県移住・交流センターは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、当面の間、職業相談業務等を臨時休止いたします](#)

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をご活用ください

令和2年2月27日から6月30日までの間に、以下の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に対し、**有給（賃金全額支給）の休暇**（労働基準法上の年次有給休暇を除く）**を取得させた事業主は助成金の対象となります！**

- ①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、臨時休業などをした小学校などに通う子ども
- 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

*詳細は裏面をご参照ください

➡ 事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただければ幸いです。

助成内容：有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額※×有給休暇の日数**で算出した合計額を支給します。
※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（8,330円を上限とする）

申請期間：令和2年9月30日までです。

- *①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。
- *事業所単位ではなく**法人ごとの申請**となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

①支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。
申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。（印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい）

※ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

②お問い合わせについては、下記のフリーダイヤル（コールセンター）まで

（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

③申請書の提出は、**学校等休業助成金・支援金受付センター**（厚生労働省の委託事業者）に郵送（配達記録が残るもの）してください。（本社などの所在地により以下の4つに分かれます）

- ・**関東地区**（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）
〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2 6階662執務室
- ・**東北、関西、四国、中国地区**（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知）
〒105-0014 東京都港区芝2-2-8 芝二丁目ビル4階
- ・**北陸、中部、九州・沖縄地区**（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）
〒170-6025 東京都豊島区東池袋3-1-1サンシャイン60 25階
- ・**北海道地区**
〒550-8798 大阪西郵便局私書箱62号

新型コロナ 休暇支援

検索



※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。
また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。
※雇用調整助成金も申請される方は、最寄りの都道府県労働局などでも受け付けますのでご相談ください。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
- なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）
 - ★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。
- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- (ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- (イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)
- (ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

- ・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。
- ・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

土日・祝日に取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：学校の元々の休日以外の日（※日曜日や春休みなど元々休みの日は対象外）
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・元々の休日にかかわらず、令和2年2月27日から同年6月30日までの間は全ての日が対象

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象になります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。助成金の支給上限である8,330円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金 (委託を受けて個人で仕事をする方向け)のご案内

小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うために、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者へ支援金を支給します！

【支援の内容】

- 令和2年2月27日から6月30日までの間において、就業できなかった日について、1日当たり4,100円(定額)

【申請期間】

- 令和2年9月30日までです。

【支援の対象となる方】 ※ (1) ~ (4) のいずれにも該当する方が対象

(1) 保護者であること

- 親権者、未成年後見人、その他の者(里親、祖父母等)であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- 上記のほか、子どもの世話を一時的に補助する親族を含みます。

(2) 対象期間中に、①又は②の子どもの世話をを行うこと

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等に通う子ども

- 「臨時休業等」とは

新型コロナウイルス感染症に関する対応として、

- ・ 小学校等が臨時休業した場合
- ・ 自治体や放課後児童クラブ、保育所等から可能な範囲で利用を控えるよう依頼があった場合をいいます。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。

※ただし、小学校等が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

- 「小学校等」とは

- ・ 小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校(幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。)、特別支援学校(全ての部)
 - ★ 障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校(高等学校までの課程に類する課程)等も含む。
- ・ 放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・ 幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

- ② 新型コロナウイルスに感染した子ども等、小学校等を休むことが適当と認められる子ども

ア 新型コロナウイルスに感染した子ども

イ 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども

(発熱等の風邪症状のある者、濃厚接触者)

ウ 医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

(3) 小学校等の臨時休業等の前に、以下の業務委託契約等を締結していること

○ 「業務委託契約等」とは

ここでの業務委託契約等は、発注者から、仕事の委託を受け、業務遂行等に対して報酬を支払われることを内容とする契約のことをいいます。
契約書や電子メールなど、何らかの書面等により、発注者からの指定の内容や報酬が確認できるものが申請には必要となります。

○ 契約を締結している本人が、個人で契約に基づく業務を行うこと

※ただし、労働者を使用する事業主、雇用保険被保険者、国家公務員又は地方公務員の場合は除きます。

○ 臨時休業等の開始日より前に、すでに業務委託契約等を締結していること

○ 契約において、業務従事や業務遂行の態様、業務の場所・日時等について、発注者から一定の指定を受けていること

例

- ・ 業務従事や業務遂行の態様（業務の内容 など）
- ・ 業務の場所（業務を行う場所や施設 など）
- ・ 業務の日時（業務を行う予定の日、開始日と終了日 など）

○ 業務遂行に要する日や時間等を前提とした報酬となっていること

- ・ 時間や日を基礎として計算されるもの
- ・ 作業単位や作業個数の単価と実績を基に計算されるもの
など、作業量や成果物により、報酬が支払われるものが該当します。

(4) 小学校等の臨時休業等の期間において、子どもの世話をを行うために、業務委託契約等に基づき予定されていた日時に業務を行うことができなくなったこと

○ 「業務委託契約等に基づき予定されていた日時」とは

あらかじめ業務委託契約等で示されていた業務を行う日時のことをいいます。
業務量、契約期間などから、業務を行う日が判別できるような場合も含まれます。

○ 業務を行うことができなかった日が、小学校等の臨時休業等の期間中であって、小学校等の開校日、そもそも休校が予定されていた日（休校日、春休み等）ではないこと

※ ただし、上記（2）②の子ども（感染者等）の世話をを行う場合は、臨時休業にかかわらず、小学校等の開校日、休校が予定されていた日でも、対象になります。

◎ 支給要件、申請等の手続のお問い合わせについては、

臨時休業 個人委託 検索

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター

0120-60-3999（受付時間：9：00～21：00）※土日・祝日含む

◎ 申請書の提出は、学校等休業助成金・支援金受付センター（厚生労働省の委託事業者）に郵送（配達記録が残るもの）してください。

※ 提出先は、申請者の住所地（都道府県）により異なりますので、詳細は厚生労働省HPでご確認ください。

※ 申請書は、厚生労働省HPから印刷して使用して下さい。（印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい。）

〈支援金HP〉 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10231.html

※ 詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、個人の方に個人情報を電話で問い合わせたり、支援金の相談について電話等で勧誘することはありません。

※ 収入の減少等により、当面の生活費が必要な方は、社会福祉協議会が実施する「生活福祉資金貸付制度」の特例もご活用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/seikatsu-fukushi-shikin1/index.html

労働者派遣契約の安易な中途解除はしないでください

- 労働者派遣契約が解除されることなどに伴い、派遣労働者の雇用にも多大な影響を与えることとなります。**派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、労働者派遣契約の安易な中途解除は行わないようにお願いします。**
- また、派遣先の都合により、やむを得ず労働者派遣契約を中途解除する場合、労働者派遣法第29条の2に基づく労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置や、派遣先の講ずべき措置に関する指針（以下「派遣先指針」）に基づき、適切に対応することが必要です。

1 労働者派遣契約の解除の事前申し入れ（派遣先指針）

- 派遣先は、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申し入れを行うことが必要です。

2 派遣先における就業機会の確保（労働者派遣法第29条の2及び派遣先指針）

- 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

3 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置（労働者派遣法第29条の2及び派遣先指針）

- ① 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも中途解除によって派遣元事業主に生じた損害*の賠償を行うことが必要です。損害賠償は、例えば、次のように行う必要があります。
 - ア 派遣元事業主が派遣労働者を休業させる場合は、休業手当に相当する額以上を賠償
 - イ 契約解除の申し入れが相当な猶予期間をもって行われなかった場合に派遣元事業主がやむを得ず解雇する場合は、次の賃金に相当する額以上を賠償
 - (i) 派遣先の予告がないために派遣元事業主が解雇予告ができなかったときは、30日分以上
 - (ii) 解雇予告の日から解雇までの期間が30日に満たないときは、当該解雇の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上
- ② その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講じることが必要です。
- ③ 派遣先は、派遣元事業主から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣元事業主に対し明らかにすることが必要です。

※ なお、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣契約に2と3①の事項を定める必要がありますが、労働者派遣契約に定めがない場合であっても、派遣先は措置を行う必要があります。

労働者派遣契約の中途解除等に伴い、派遣労働者を安易に解雇することはできません

1 労働者派遣契約が中途解除された場合には

■労働者派遣契約（以下「派遣契約」）と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、**即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。**

※ 派遣労働者を解雇する場合には、労働基準法と労働契約法の規定を踏まえた対応をお願いします。

■派遣契約の解除が行われた場合には、以下に挙げるように、派遣労働者の新たな就業機会を確保するようにしてください。

- ① 派遣元事業主は、派遣先と連携して、派遣先の関連会社での就業のあっせんを受ける
- ② 派遣元事業主において他の派遣先を確保する など

■新たな就業機会を確保できないときは、まず休業などを行い、雇用の維持を図ることが必要です。

■また、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、**派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置**（①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな就業機会の確保（合理的なものに限る）、③派遣元事業主による（派遣労働者以外としての）無期雇用、④その他雇用の安定を図るために必要な措置）を講じる必要があります。



※ 詳しくは、厚生労働省のホームページから「平成27年労働者派遣法改正法の概要」をご覧ください。→

【参考】

派遣先は、派遣先の都合により、やむを得ず派遣契約を中途解除する場合、労働者派遣法第29条の2や、派遣先の講ずべき措置に関する指針に基づき、①派遣契約の解除の事前申し入れ、②派遣先における就業機会の確保、③損害賠償等に係る適切な措置を講ずることが必要です。

2 賃金または休業手当の支払いが必要です

■派遣契約が中途解除されても、派遣労働者と派遣元事業主とは雇用期間満了までは労働契約が継続しており、派遣元事業主は賃金を支払う必要があります。

■派遣元事業主の責に帰すべき事由により、派遣労働者を休業させる場合は、休業期間中について、労働基準法に基づき、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません※。

※ 雇用調整助成金を利用できる場合もあります。都道府県労働局の助成金窓口までご相談ください。

3 社員寮などに入居している派遣労働者への配慮をお願いします

■やむを得ず雇止め、解雇等を行う場合でも、労働者の生活の激変を緩和し、求職活動への支障が生じないよう、社員寮等に入居している労働者には離職後も引き続き一定期間の入居について、派遣先とも連携し、できる限りの配慮をお願いします。



新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため労働局・労働基準監督署・ハローワークの
窓口体制の見直しについて

～相談、届出、申請等は「電話」「電子申請」「郵送」をご活用ください～

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、全国に「緊急事態宣言」が発令されました。
長野県内の労働基準監督署及びハローワークでは、「三つの密(密閉、密集、密接)」を避けるため
窓口の間隔を空けて開庁をしております。

このため、ご迷惑をおかけいたしますが、ご理解・ご協力をお願いいたします。

また、利用者の皆様におかれましては、感染拡大防止の観点から、電話による相談、電子申請・
郵送による届出・申請(※)をご活用いただきますよう、ご協力よろしくをお願いいたします。

ご不便をおかけいたしますが、重ねてご理解とご協力をお願いいたします。

※来庁を不要とするサービス・手続き

- 解雇、賃金未払等労働条件等に関する相談(電話)
- 職業相談・職業紹介(電話)
- 時間外労働等に関する協定(36協定)届、就業規則変更届等の受付(電子申請・郵送)
- 事業所による求人申込みや各種雇用保険手続きの受付(電子申請・郵送)
- 労災保険給付請求書等の受付(郵送)
- 雇用保険失業認定について、郵送による証明認定(郵送)
- 事業所の各種助成金申請の受付(郵送)
- インターネットによる求人情報の検索

なお、来庁の可否を含め、個別の手続等については、最寄りの労働基準監督署、ハローワー
クにお電話でお問い合わせください。

下記の本省ホームページもご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10746.html

長野労働局、労働基準監督署、ハローワーク

ハローワークをご利用の皆様へ

～新型コロナウイルス感染症の 感染拡大防止に向けて～

求人者の皆様へ（求人申込み手続きのご案内）

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、当面の間、FAXや郵送などによる手続きのご利用をお願いいたします。

求職者の皆様へ（求職申込み手続き等のご案内）

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、当面の間、郵送による求職申込み手続きや電話による職業相談・職業紹介もご利用いただけます。（※雇用保険の失業等給付手続きを除く。）

なお、引き続きハローワークは開庁していますので、窓口での相談・手続きもご利用いただけます。

申込みの方法については、ハローワークインターネットサービスをご覧ください。各ハローワーク窓口又は電話によりお問い合わせください。



厚生労働省・長野労働局・ハローワーク

県内各ハローワーク電話番号一覧

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための 職場における感染予防、健康管理について

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、職場における感染予防、健康管理の強化に向けて、事業者、労働者が一体となって、それぞれの事業の特性も踏まえつつ、以下の対策に取り組んでいただくようお願いします。

なお、その際には、**症状が重症化しやすい、妊娠中の女性労働者、高齢者、基礎疾患を有する方々に十分に配慮**してください。

また、取組に当たっては、末尾の①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、②新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合における衛生上の職場の対応ルール（例）も参考活用してください。

併せて、長野労働局ホームページにおいても、末尾の①や②のデータを含め、コロナウイルス関連の情報を掲載しておりますので、活用してください。

1 労務管理の基本姿勢

緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者※においては、まずは**在宅勤務（テレワーク）を最大限活用して、最小限の出勤**としてください。また、職場への出勤が必要な労働者についても、感染拡大を防止しつつ業務を継続していただくため、①ローテーションによる交代勤務や時差通勤の導入による人と人との接触機会の削減、②出張による移動を減らすためのテレビ会議等の活用、③換気の徹底や社内での対人距離の十分な確保等を通じて、「三つの密」（①密閉空間、②密集場所、③密接場面）を避ける取組を徹底してください。

また、それ以外の事業の事業者においては、それらの取組に留意の上、長野県内の感染状況等を踏まえつつ、在宅勤務（テレワーク）の励行をはじめ出勤の機会を極力減らすなど感染防止対策のための行動の徹底を図ってください。

労働者の理解や協力を得つつ、事業者が主体となってこれらの取組を実施するに当たっては、以下の（1）から（3）に留意してください。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応策については、厚生労働省ホームページ「新型コロナウイルス感染症について」が、新たな知見が得られるたびに拡充されているので、逐次ご確認ください。

※ 新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（令和2年3月28日付け新型コロナウイルス感染症対策本部決定）において定められています。

（1）テレワーク支援措置の活用

①テレワークを新規で導入する中小企業等による**テレワーク用通信機器の導入等に要した経費の助成**、②テレワーク相談センターにおける**相談支援**、③労働時間管理の留意点等をまとめた**ガイドライン**など、必要な施策を活用いただきながら、取組を進めてください。

（2）雇用調整助成金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は、労使がよく話し合っ労働者の不利益の回避に努めてください。なお、**緊急事態宣言や要請などにより、一律に労働基準法第26条の休業手当の支払い義務が免除されるものではありません。**

また、休業手当の支払い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主が、正規雇用・非正規雇用にかかわらず労働者を休業させ、その分の休業手当を支払った場合、雇用調整助成金の支給対象となり得ることも踏まえて、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ください。なお、**雇用調整助成金については、緊急対応期間において解雇等を行わない企業に対して助成率を引き上げ、雇用保険の被保険者でない非正規労働者も対象とする等の拡充がなされている**ので、その活用を通じて休業を検討してください（詳細は雇用調整助成金のパンフレットをご覧ください。）。



(3) 職場における感染拡大防止の進め方

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、実態に即した対策に取り組むことが必要です。このため、事業者による方針表明と労働者一人一人の行動変容により、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手洗いの励行等の感染予防のための労働衛生教育、⑤日々の体調管理等を含む健康管理などの取組を実施してください。

2 職場における感染予防対策の徹底について

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、以下の内容や末尾の「**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**」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してください。

特に、対人サービス等の**在宅勤務（テレワーク）の実施が困難な業種・職種については、(3)に示す業種・職種ごとの留意事項**を参考に取り組んでください。

その際、安全衛生委員会、衛生委員会、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等が設置・選任されている場合、有効活用するとともに、労働衛生の担当者に対策の検討や実施への関与を求めてください。また、産業医等の助言を得つつ、妊娠中の女性労働者、高齢者、基礎疾患を有する方々に対して、十分な労務管理上の配慮をお願いします。

(1) 職場内での感染防止行動の徹底

(換気の徹底等)

- 必要換気量（一人あたり毎時30m³）を満たすために、職場の建物が機械換気（空気調和設備、機械換気設備）の場合、**換気設備を適切に運転・管理**し、ビル管理法令の空気環境の基準が満たされていることを確認
- 窓が開閉可能な場合は、**1時間に2回程度、窓を全開して換気**

(接触感染の防止)

- 物品・機器等（例：電話、パソコン、フリーアドレスのデスク等）の複数人での共用をできる限り回避**
 - 事業所内で労働者が触れることがある物品・機器等はこまめに消毒
- ※ 手で触れる共有部分の消毒には、薄めた市販の家庭用塩素系漂白剤で拭いた後、水拭きすることが有効です。なお、家庭用塩素系漂白剤は、主成分が次亜塩素酸ナトリウムであることを確認の上、0.05%の濃度に薄めて使用してください（使用方法の詳細はメーカーのホームページ等で確認のこと）。
- せっけんによるこまめな手洗いを徹底し、洗面台、トイレ等に手洗いの実施について掲示**
 - 入手可能な場合には、感染防止に有効とされている手指消毒用アルコールを職場に備え付け
 - 外来者、顧客・取引先等に対し、感染防止措置への協力を要請

手洗いの、5つのタイミング

公共の場所から
帰った時



咳やくしゃみ、
鼻をかんだ時



ご飯を食べる時



前と後！

病気の人への
ケアをした時



外にあるものに
触った時



(飛沫感染の防止)

- ・ **咳エチケットを徹底**
- ・ 風通しの悪い空間や人が至近距離で会話する環境は感染リスクが高いため、規模の大小にかかわらず、**換気等の励行により風通しの悪い空間を作らないよう工夫**
- ・ **十分な対人距離を保持（1 m以上）し、会話や発声時には、特に間隔を空ける（2 m以上）**
- ・ **テレビ会議、電話、電子メール等の活用により、人が集まる形での会議等をできる限り回避**
- ・ 外来者、顧客・取引先等との対面での接触時は、**距離（2 m以上）を取り、業務の性質上、対人距離等の確保が困難な場合はマスクを着用**
- ・ 社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、昼休み等の休憩時間に幅を持たせて利用者の集中を避ける等の措置
- ・ その他密閉、密集、密接となるような施設の利用方法について検討

(一般的な健康確保措置の徹底等)

- ・ 疲労の蓄積（易感染性）につながるおそれがある長時間労働等を避ける
- ・ 一人一人が十分な栄養摂取と睡眠の確保を心がけるなど健康を管理
- ・ 職場において、労働者の日々の健康状態の把握に配意（例：**出勤前や出社時等に体温測定を行うなど風邪の症状含め体調を確認**）



換気



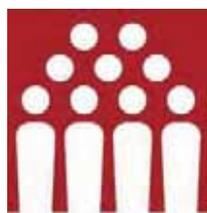
手洗い



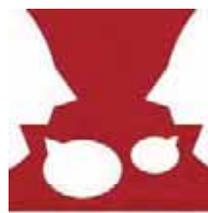
咳エチケット



密室回避



密集回避



密接回避



外出控え

(2) 通勤・外勤に関する感染防止行動の徹底

(接触感染の防止)

- ・ 出社・帰宅時、飲食前の手洗いや手指のアルコール消毒を徹底

(飛沫感染の防止)

- ・ **咳エチケットを徹底**
- ・ 多くの人々が公共交通機関に集中することを避け、職場内の労働者の密度を下げるため、時差通勤のほか、可能な場合には公共機関を利用しない方法（自転車通勤、徒歩通勤等）を積極的に活用するとともに、適切な労働時間管理、超過勤務の抑制に留意
- ・ 通勤時、外勤時の移動においては、電車等の車内換気に協力
- ・ 通勤時、外勤時の移動で、電車、バス、タクシー等を利用する場合、不必要な会話等を抑制
- ・ **出張による移動を減らすため、テレビ会議等を活用**

(3) 在宅勤務（テレワーク）の実施が困難な業種・職種についての留意事項

(医療関係者等の感染防止)

○ 医療機関における感染防止

- ・ 「医療機関における新型コロナウイルス感染症への対応について(その2)」(令和2年2月21日付け事務連絡)等に示されているとおり、呼吸器症状のある患者の診療時にはサージカルマスクを着用し、手指衛生を遵守するなどの標準予防策の遵守を徹底

○ 軽傷者等に係る宿泊療養施設における感染防止

- ・ ①施設の組織運営の観点から配慮すべき点、②施設運営に携わる労働者に対する感染防止対策について指導を行う際に配慮すべき点等について、「新型コロナウイルスに関するQ&A(軽傷者等の宿泊療養を実施する宿泊施設等の運営者の方向け)」(厚生労働省ホームページ掲載)を活用
- ・ 宿泊療養施設の運営の一部を請負契約によって外部委託する場合には、施設の全体統括責任者は、①請負業者との連絡調整を行う責任者の選任、②請負業者との協議を行う会議の設置・運営、③請負業者の具体的な作業内容や留意点を記載した作業指示書の作成、④請負業者が自社の労働者に実施する感染防止対策に関する教育への指導・援助などを行うことが望ましい

(旅客・貨物運送事業の運転者等の感染防止)

- ・ 国土交通省より、従業員の感染症対策や健康管理及び休みやすい環境の整備等が要請されているので、これらを徹底
- ・ 運転者はもとより公共交通機関の利用者に対しても、咳エチケットやテレワーク・時差通勤等といった対策について周知徹底

(介護・福祉労働者の感染防止)

- ・ 「社会福祉施設等における感染拡大防止のための留意点について(その2)」(令和2年4月7日付け事務連絡)に示されているとおり、利用者の健康の状態や変化の有無への留意、緊急やむを得ない場合以外の面会の制限などの対策を徹底

(保育所等の労働者の感染防止)

- ・ 「保育所における感染症対策ガイドライン(2018年度改訂版)」や「保育所等における感染拡大防止のための留意点について」(令和2年2月25日付け事務連絡)に示されているとおり、職員の出勤前の検温、委託業者等との物品の受け渡し等を行う場所の限定などの対策を徹底

(宿泊施設の労働者の感染防止)

- ・ 「旅館等の宿泊施設における新型コロナウイルス感染症への対応について」(令和2年2月5日付け通知)や「新型コロナウイルス感染症対策について」(令和2年2月13日付け事務連絡)等に示されているとおり、マスクの着用や手洗い、消毒などの感染症対策を改めて徹底

(学校の職員等の感染防止)

- ・ 文部科学省より、「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について(通知)」(令和2年4月6日付け通知)等に示されているとおり、換気、接触感染や飛沫感染の防止などの感染防止行動を改めて徹底

3 風邪症状を呈する労働者への対応について

新型コロナウイルスは、感染から発症までに数日から14日程度の潜伏期間があり、初期症状としては発熱や咳などの風邪症状が多く見られます。このため、**風邪症状が見られる労働者については、以下のとおり感染の可能性を考えた労務管理**を行ってください。その際、①**高齢者**、②**基礎疾患がある方**、③**免疫抑制状態にある方**、④**妊娠している方**は、重症化のおそれがあるため、特に配慮してください。

- ・ 発熱、咳などの風邪症状がみられる労働者への出勤免除（テレワークの指示を含む）を実施するとともに、その間の外出自粛を勧奨
- ・ 労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合い、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整備
- ・ 風邪の症状が出現した労働者が医療機関を受診するため等やむを得ず外出する場合でも、公共交通機関の利用は極力控えるよう注意喚起
- ・ 「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」（下記）を労働者に周知・徹底し、これに該当する場合には、帰国者・接触者相談センターに電話で相談し、同センターから帰国者・接触者外来の受診を指示された場合には、その指示に従うよう促す

～新型コロナウイルス感染症についての相談の目安～

次の条件のいずれかに該当する場合には、**最寄りの保健所に設置されている「帰国者・接触者相談センター」**にお問い合わせください。

- ・ **風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続く場合**（解熱剤を飲み続けなければならぬときを含む）※
- ・ **強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合**
※ **高齢者、基礎疾患がある方、免疫抑制状態にある方、抗がん剤などを用いている方は2日程度、妊娠している方は2日以上、当該症状が続く場合**

4 新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合の対応について

（1）衛生上の職場の対応ルールについて

職場に新型コロナウイルス陽性者等が発生した場合に備え、以下の項目を盛り込んだルールを作成し、労働者に周知してください。またその際は、末尾の「**新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合お衛生上の対応ルール（例）**」を適宜参考にしてください。

- ・ 陽性者等から事業者への報告に関すること（報告先の部署、担当者、情報取扱等）
- ・ 保健所との連携に関すること（担当部署、担当者、陽性者と接触した方の対応等）
- ・ 職場の消毒等が必要になった場合の対応に関すること
- ・ 労働者が陽性者等になったことをもって、解雇等の不利益取扱を行わないこと
- ・ その他（休業や賃金の取扱等）

（2）労災保険制度について

労働者が新型コロナウイルス感染症に罹患し、**業務や通勤に起因して発症したと認められる場合は、労災保険給付の対象となります**。詳しくは、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

5 新型コロナウイルス感染症に対する正しい情報の収集等

厚生労働省や各自治体がホームページ等を通じて提供している最新の情報を収集し、必要に応じて感染拡大を防止するための知識・知見等を労働者に周知してください。

なお、新型コロナウイルス感染症に関する個別の労働紛争があった場合は、労働局の総合労働相談コーナーにおいて相談を受け付けていることも、併せて周知してください。

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。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、改善に繋げてください。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 感染防止のための基本的な対策		
(1) 咳エチケットの徹底について		
	・咳エチケットを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(2) 手洗い等の徹底について		
	・こまめな手洗いの重要性について全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・人がよく触れる箇所について、拭き取り・消毒を行っている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(3) 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
	・入社時等に、全員の日々の体調(風邪症状や発熱の有無等)を確認している。または、風邪症状や発熱があれば上司等に報告するよう求めている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(4) その他の対策について		
	・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
2 クラスターの発生防止のための対策		
(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つの条件を同時に満たす社内行事等を行わないようにしている。	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		
	・職場の建物が機械換気(空気調和設備、機械換気設備)の場合、ビル管理法令の空気環境の基準が満たされている。	はい・いいえ
	・職場の建物の窓が開く場合、1時間に2回程度、窓を全開している。	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
	・その他()	はい・いいえ

(3) 多くの人が密集する場所の改善	
・在宅勤務・テレワークを推進している。	はい・いいえ
・時差通勤、自転車通勤の活用を図っている。	はい・いいえ
・テレビ会議等により、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、人と人の距離を2メートル以上取るようにしている。	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、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている。	はい・いいえ
・喫煙場所の利用を制限している。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(4) 近距離での会話や発声の抑制	
・職場では、人と人との間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をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
3 風邪症状が出た場合等の対応	
・風邪症状等が出た場合は、「出勤しない・させない」の徹底を全員に求めている。	はい・いいえ
・「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安(※)」や最寄りの相談先を全員に周知している。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
4 新型コロナウイルス感染症の陽性者等が出た場合等の対応	
(1) 陽性者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感染症に陽性であると判明しても、解雇その他の不利益な取扱いを受けないこと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
(2) 陽性者等が出た場合の把握	
・新型コロナウイルス感染症に陽性であると判明した場合は、速やかに事業場に電話、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感染症に陽性であると判明した第三者との濃厚接触があり、保健所から自宅待機等の措置を要請された場合は、速やかに事業場に電話、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感染症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)の範囲を決め、全員に周知している。	はい・いいえ
・新型コロナウイルス感染症に陽性である者と濃厚接触した者が職場内にいた場合にどのような対応をするかルール化し、全員に周知している。	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」を確認してある。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
5 感染防止に向けた行動変容	
・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
・その他()	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。

R2.3.31版

新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合における 衛生上の職場の対応ルール（例）

※ この対応ルール（例）は、職場に新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者が発生した場合の対応に当たって参考となるよう、企業の取り組み事例を取りまとめたものです。職場の実態に応じて、ご活用ください。

※ 職場の対応ルールを定めた場合には、事業場の掲示板等に掲示するとともに、メールや社内イントラネット等の複数の媒体で労働者に周知願います。

- 1 労働者が陽性者等であると判明した場合の事業者（社内担当者）への報告に関すること
 - (1) PCR検査を実施することが決定した段階で、速やかに所属長に報告する。また、PCR検査の結果が判明した際には、その結果を速やかに所属長に報告する（結果が陰性であった場合も含む）。
 - (2) 報告を受けた所属長は、事業場の人事担当部門（新型コロナウイルス対策本部や対応窓口が設置されている場合には当該部門）に報告する。
 - (3) 健康情報の取扱は、必要最小限の関係者に限るものとする。
 - ※ 健康情報取扱規程を定めている場合には、その取扱に準じて健康情報の取扱いを行う関係者を定めることとする。
- 2 労働者が陽性者等であると判明した場合の保健所との連携に関すること
労働者が陽性者等であると判明した場合には、濃厚接触者の自宅待機などの保健所の指示に従うとともに、保健所による積極的疫学調査が実施される場合に備え、事業場ごとに保健所との窓口となる担当者を決めておく。また、陽性者等の勤務状況や在籍する部署の座席表、フロアの見取図を準備しておく。
- 3 職場の消毒等が必要になった場合の対応に関すること
職場の消毒等については、保健所等より指示がある場合にはその指示に従い、特段の指示が無い場合には、以下の方法によって実施する。
 - (1) 消毒を行う場所
 - ① 陽性者等の執務室
パソコン、タブレット、電話、FAX、コピー機などの電子機器、陽性者等の椅子や机、キャビネット、ドアノブ、照明スイッチ、床面や壁など陽性者等が接触したと考えられる箇所
 - ② 食堂、ロッカールーム、トイレなどの共有スペース
食堂の椅子やテーブル、会議室の椅子やテーブル、ロッカールームのドアノブや照明スイッチ、階段の手すり、トイレの便座など陽性者等が接触したと考えられる箇所
 - (2) 使用する消毒液及び使用方法
陽性者等の周囲の高頻度接触部位などは、消毒用アルコール又は0.05%の次亜塩素酸ナトリウムによる清拭で高頻度接触面や物品等を消毒する。陽性者由来の液体（痰、血液、排泄物など）が付着した箇所の消毒については、消毒用エタノールや0.05～0.5%次亜塩素酸ナトリウムで清拭又は30分間浸漬する。
 - (3) 消毒時に使用する保護具
清掃、消毒を行う者は、手袋、マスク、ゴーグル等の眼を保護するものなどの保護具を着用する。清拭には使い捨てのペーパータオルなどを用いる。また、手袋は滅菌したもので無くても差し支えないが、頑丈で水を通さない材質のものを用いる。
 - (4) 消毒後の手指の衛生
消毒の実施後は、手袋を外した後に流水・石鹸による手洗い、手指消毒用アルコール等による手指の衛生を必ず行う。