

当監督署における行事の他、労務管理、安全衛生、労働保険等に関する情報を提供いたします。

掲載内容についてご不明な点がある場合には、当監督署までお問い合わせください。

※厚生労働省 新型コロナウイルス感染症情報の LINE 公式アカウントで情報発信

新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け・抜粋）

（令和2年2月13日時点版）

<就業禁止>

問1) 労働安全衛生法第68条に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。

答1) 2月1日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなります。

感染症法により就業制限を行う場合は、感染症法によることとして、労働安全衛生法第68条に基づく病者の就業禁止の措置の対象とはしませんが、感染症法の制限に従っていただく必要があります。

<休業手当>

問2) 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

答2) 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っただき、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えていただくようお願いします。

なお、賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、法律上、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要性の有無については、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するかどうかによって判断されます。

※なお、休業手当を支払う必要がないとされる場合においても、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、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります。

問3) 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、休業手当はどのようにすべきですか。

答3) 新型コロナウイルスに感染しており、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、一般的には「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ますので、休業手当を支払う必要はありません。

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

具体的には、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日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。

具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者に確認ください。

問4) 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

答4) 新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、例えば熱が37.5度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者を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、一般的には「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ります。

<年次有給休暇>

問5) 新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱い、労働基準法上問題はありますか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。

答5) 年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

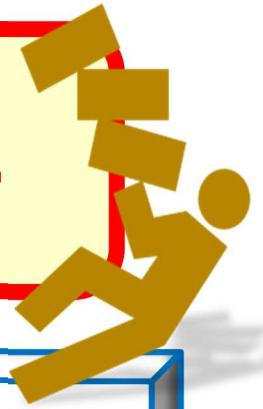
<時間外・休日労働>

問6) 新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。

答6) ご質問については、新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。

ただし、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

STOP！ 労働災害



春日部労働基準監督署管内の令和元年12月末現在（速報値）における休業4日以上の労働災害発生状況は、1,338人と前年同期の1,306人から32人増加しました。そのうち、

製造業（特に電気機械器具、輸送用機械器具）、**土木工事業**、**保健衛生業**では、前年同期に比べて増加しています。

事故の型では、「**交通事故**」が前年同期比**2.03倍**

刃物、工具等による「**切れ・こすれ**」が前年同期比

1.56倍と憂慮すべき事態となっています。

年齢別では、**50歳台**の労働災害が**一番多く**、40歳台、60歳台と続いています。

職場のみんなで協力し、**労働災害ゼロ**を目指しましょう。

職場の安全総点検を行い、危険の芽（リスク）
を摘み取り、災害を撲滅しましょう！



春日部労働基準監督署



職場の安全衛生自主点検表 (参考例)

点検年月日	年 月 日	記入者職氏名	
-------	-------	--------	--

㊦安全衛生管理体制・安全衛生活動について

1. 安全管理者、衛生管理者または安全衛生推進者を選任していますか。
 はい いいえ
 はい いいえ
2. 産業医を選任していますか。
注) 常時使用する労働者が 50 人以上の事業場では有資格のなかから安全管理者、衛生管理者及び産業医の選任が義務付けられています。安全衛生推進者は常時 10 人以上 50 人未満の事業場に選任することが義務づけられています。
 はい いいえ
3. 安全・衛生委員会を定期的開催していますか。
注) 安全衛生委員会は常時 50 人以上に設置することが義務づけられています。
 はい いいえ
4. リスクアセスメントを実施していますか。
 はい いいえ
5. 安全衛生管理計画を作成していますか。
 はい いいえ
6. 安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、産業医は定期的に職場巡視していますか。
 はい いいえ

㊧機械、設備の点検等について

1. 始業点検を実施していますか。
 はい いいえ
2. 月例点検を実施していますか。
 はい いいえ
3. 機械・設備ごとに点検項目を定めたチェックリストを作成していますか。
 はい いいえ
4. 点検者を指名していますか。
 はい いいえ

㊨機械、設備について

1. 機械の動力伝導部分、調整部分、加工部分などの作動部分で作業者が接触するおそれのある部分にカバー・ガードが設けられていますか。
 はい いいえ
2. カバー・ガードが設置できない場合は光線式安全装置を設けていますか。
 はい いいえ
2. 開閉カバーは開くと直ちに停止するインターロック機構が取り付けられていますか。
 はい いいえ
3. 作業者がはさまれ・巻き込まれ、切られるおそれのある機械に非常停止装置が設けられていますか。
 はい いいえ
4. 機械の非常停止装置、異常検出装置の作動により停止したときに、その旨を表示するランプ、警報などが設けられていますか。
 はい いいえ

㊩安全衛生教育について

1. 雇入れ時に教育をおこなっていますか。
 はい いいえ
2. 作業内容変更時に教育を行っていますか。
 はい いいえ
3. 危険有害業務に関する特別教育を行っていますか。
 はい いいえ
4. フォークリフト、ボイラー等の有資格者(技能講習修了者等)はいますか。
 はい いいえ

㊪職場の作業ルール、作業マニュアルについて

1. トラブル時の処置は機械の停止を義務付けていますか。また、機械の停止を管理者が確認していますか。
 はい いいえ
2. 安全プラグ・キースイッチの取り扱いを定めていますか。
 はい いいえ
3. 清掃、点検では機械の停止を義務付けていますか。
 はい いいえ
4. 作業マニュアルは適宜、見直しをしていますか。
 はい いいえ

㊫整理整頓について

1. 通路、作業スペースは十分に確保されていますか。
 はい いいえ
2. 工具等の整理整頓をおこなっていますか。
 はい いいえ