

労働・助成金情報 特急便

第 94 号 (2020 年 9 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

まだまだ猛威を振るう新型コロナウイルス感染症（以下、コロナという）ですが、感染者の増加に伴い、労災請求件数が増加しています。令和 2 年 8 月 21 日時点で厚生労働省が発表するコロナに関する労災請求件数等が、請求件数 978 件、決定件数 410 件となっています。

決定件数のうち「医療従事者等以外」が、51 件となっています。今後、企業の安全配慮義務が問題となるケースが増加すると予想されます。企業の安全配慮義務という観点から、コロナ時代に必要な対策についてご紹介します。（参考文献：ビジネスガイド 2020.9 月号）

※労災とは、業務中や通勤中に従業員が怪我や病気、また死亡した場合に、怪我や病気にかかった治療費や休業たり死亡した際に給付が受けられます。

◆ コロナによる労災認定

企業がコロナに関する対策を取らなかった場合、従業員が業務によってコロナに感染し、企業の労災補償責任の問題が生じる可能性が高まります。労災認定は、使用者の故意、過失の有無を問わず、業務遂行性が認められることを前提に、業務起因性の有無で判断されます。

厚生労働省は「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取り扱いについて」の通達を出しました。この通達により、（当分の間）「調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した蓋然性が高い場合には業務起因性を認める」という運用がなされることになっています。

判断基準のポイントは、

- ① 複数の感染者が確認された労働環境下での業務
- ② 顧客等との接近や接触の機会が多い労働環境下での業務

◆ 企業がとるべき対策

企業としては、感染予防を図ることが重要です。経団連の「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」を参考に、「3密」防止の対策を講じましょう。

通勤及び勤務形態に関する対策

- ・ テレワーク（在宅やサテライトオフィスでの勤務）
- ・ 時差出勤
- ・ ローテーション勤務（就労日や時間帯を複数に分けた勤務）
- ・ 変形労働時間制
- ・ 週休 3 日制
- ・ 自家用車などの通勤

事業場設備に関する対策

- ・ 飛沫感染防止のため、座席配置などは広々と設置する（最低 1m 空けるなどの対策をとる）
- ・ 始業時、休憩後を含め、定期的に手洗いができるように石鹸や手指消毒液を配置する
- ・ 機械換気でない場合は、1 時間に 2 回以上窓を開け換気する
- ・ 人と人が頻繁に対面する場所は、アクリル板・透明ビニールカーテンなどで遮蔽する
- ・ 喫煙・休憩・休息をとる場合に一定数以上が同時に休憩スペース・喫煙スペースに入らないよう、休憩スペースを追設する、休憩時間をずらす
- ・ トイレの手洗いは、ハンドドライヤーの利用を中止し、ペーパータオル設置または、個人用タオルの持参

従業員に対する感染防止策（業務時間外は、従業員に強制する権限はない為、注意をしてもらう）

- ・ 公共交通機関や公共施設を利用する際にマスクの着用、咳エチケット、車内などで密閉空間での会話をしない
- ・ 発熱や味覚・嗅覚障害といったコロナにみられる症状以外も含め、体調に思わしくない点がある場合、濃厚接触の可能性がある場合、同居家族が感染した場合に、各種休暇制度や在宅勤務の利用を推奨する

※濃厚接触かどうかを判断する上で重要な要素は、1. 距離の近さと2. 時間の長さです。必要な感染予防策をせずに手で触れること、または対面で互いに手を伸ばしたら届く距離（1 m程度以内）で15分以上接触があった場合に濃厚接触者と考えられます。

これらの対策を取らなかった場合、労災認定後に従業員から民事責任を追究される可能性が考えられます。ご紹介した予防対策では業種により対応も異なるため、内閣官房のホームページに掲載されている『業種別の感染拡大予防ガイドライン』を参考にして更なる対策を取られると良いと思います。

こんな場合どうする～Q&A～

<重症化しやすい従業員がいる場合の対応はどうか>

コロナに感染した場合に重症化しやすい者として、高齢者、基礎疾患（糖尿病・心不全・呼吸器疾患等）がある者、透析を受けている者、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている者が指摘されています。本人が希望した場合にテレワークを認めるほか、職種や職務内容、就業場所、就業時間等についても配慮するとよいです。

<毎朝の体温測定を義務にできるか>

社内での感染予防のために、毎朝の体温測定を義務付け、一定の体温（37.5度）以上の従業員の出勤を禁止するなどの対応は可能です。

勤務時間外の毎朝の体温測定は私生活上の介入になるため、事業場に入る際に体温測定をするとよいです。体温計は、使用のたびに消毒も行いましょう。

<マスクの着用を義務にできるか>

外出時や屋内でも会話をするとき、人との間隔が十分とれない場合や症状がなくてもマスクを着用することが感染予防となるため、義務にできます。

ただし、マスクを着用していない場合と比べ、心拍数や呼吸数、血中二酸化炭素濃度、体感温度の上昇など、身体に負担がかかることがあります。

したがって、高温や多湿といった環境下でのマスク着用は、熱中症のリスクが高まるので、屋外で人と十分な距離（2 m以上）が確保できる場合には、マスクをはずすようにしましょう。

勤務時間外は、従業員の私的時間のため、強制はできません。任意の着用のお願いになります。

◆ コロナハラスメント

コロナにより、感染への恐怖・不安から心無い言葉や態度、勤務体制がテレワークになったことによるハラスメントが問題となっています。通常のパワハラ対策と同様に、コロナによるハラスメントへも対応できるように企業が従業員全員へ周知することが重要です。

コロナハラスメントの例

- ・ 家族に病院勤務の方がいる、感染者が出た地域に住んでいる理由で、会社を休むように言われたり、辞めるように言われる

テレワーク中に行われるハラスメントの例

- ・ テレビ会議システムを介して把握したプライベート（自宅環境や服装、同居人など）への干渉
- ・ 相手の通信環境にケチをつけること、私費での改善強要
- ・ 業務上不必要なWEB会議や通話の強要
- ・ 過度の監視等の威圧的行為