**安全衛生**

**＜就業禁止の措置＞
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。**

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、都道府県知事が該当する労働者に対して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。
使用者におかれましても、感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた労働者については、入院により就業できないことをご理解いただくとともに、都道府県知事により就業制限がかけられた労働者については、会社に就業させないようにしてください。
また、発熱等の風邪症状がみられる労働者については休みやすい環境の整備にご協力をお願いします。
なお、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。

**＜健康診断の実施＞
問２ 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施を延期するといった対応は可能でしょうか。**

事業者は労働安全衛生法の規定に基づき、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ます。しかしながら、令和２年２月25日に決定された「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」に、閉鎖空間において近距離で多くの人と会話する等の一定の環境下であれば、咳やくしゃみ等がなくても感染を拡大するリスクがあることが示されていること等を踏まえ、これらの健康診断の実施時期を令和２年５月末までの間、延期することとして差し支えありません。
なお、今回の対応は、労働安全衛生規則第43条に基づく雇入時の健康診断、第44条に基づく定期健康診断、第45条に基づく特定業務従事者の健康診断など、労働安全衛生法第66条第１項に基づく健康診断に限るものであり、その他の労働安全衛生法に基づく特殊健康診断等の取扱いは従前どおり法令に基づく頻度で実施いただく必要があります。また、この取扱いは、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた令和２年５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。

**＜安全委員会等の開催＞
問３ 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、従業員が集まる会議等を中止していますが、労働安全衛生法に基づく安全委員会等の開催については、どのように対応すればよいでしょうか。**

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、開催を延期することなど、令和２年５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いただくなどにより積極的に対応いただきますようお願いいたします。また、この取扱いは、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた令和２年５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。

**７　労災補償**

**問１ 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。**

業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、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。

**８　その他**

**＜職場のいじめ・嫌がらせ＞
問１ 職場での嫌がらせなどへの対応はどうすればよいでしょうか。**

新型コロナウイルスへの感染や、新型コロナウイルスに関連して労働者が休暇を取得したこと等コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせが行われることのないようご留意いただき、労働者に周知・啓発する、適切な相談対応を行うなど、必要な対応を徹底していただくようお願いします。

**＜新卒の内定者について＞
問２ 今春から就職が決まっている新卒内定者の内定を取り消したり、入社してすぐに休ませてもいいでしょうか。**

新卒の採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消は無効となります。事業主は、このことについて十分に留意し採用内定の取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるようにするとともに、まずはハローワークにご連絡ください。
また、新入社員を自宅待機等休業させる場合には、当該休業が使用者の責めに帰すべき事由によるものであれば、使用者は、労働基準法第26条により、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。