

冬場に向けて備えたい

職場での 新型コロナウイルス 感染防止対策

新型コロナウイルスについて知っておきたいこと

感染防止策としてのテレワーク

企業が行なうべき感染防止対策

状況別に求められる企業の対応

新型コロナウイルスの流行はいまだ収まらず、空気が乾燥する冬場に向けて、さらなる拡大防止に努める必要があります。

職場でどのような対応が必要となるか、様々な状況に対応した感染防止対策について解説します。

※本稿は、10月7日時点の情報に基づいています。

森本産業医事務所
医師・医学博士

森本 英樹

2013年大阪市に森本産業医事務所を開業。社会保険労務士資格を持つ開業産業医として労働衛生に関わるコンサルティングや企業の嘱託産業医、実務家視点でのセミナー講師、執筆等を行なっている。

本山社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士・公認心理師

本山 恭子

2007年本山社会保険労務士事務所開設。労働法、社会・労働保険に関する相談から、メンタルヘルス対策、コミュニケーション、社内活性化などの相談、研修講師等を行なっている。

秋葉原社会保険労務士事務所
社会保険労務士・精神保健福祉士

脊尾 大雅

2016年秋葉原社会保険労務士事務所開設。これまで精神科にて依存症等の治療や施設の立ち上げに関与。その後外部 EAP 機関にて、カウンセラーや職場環境改善の支援などに携わる。現在はがんや難病支援に尽力している。

新型コロナウイルスについて 知っておきたいこと

新型コロナウイルス感染症の対策を、「どこまですべきか」「不足しているところはないか」など、担当者の悩みはつきません。

感染拡大防止対策は、健康管理と人事労務管理の両面から進める必要があります。

新型コロナウイルス発生から これまでの経過

昨年12月に中国武漢で肺炎が発生し、瞬く間に全世界へと広がりました。

日本では4月7日に緊急事態宣言が発出され、新規検査陽性者数は4月10日の708件/日をピークに減少局面に入りました。しかし6月下旬より再度感染者数が徐々に増大し、その後は8月上旬をピークに減少しています。

今後の流行は専門家の間でも見解が分かれますが、免疫保有者が一定割合に達するまでは、何度か波がくる可能性が高いと考えられます。

ます。特に、冬場はインフルエンザなどの発熱を伴う病気が増加することから、発熱者の対応のため職場や医療現場で混乱をきたす可能性があります。

そのため、職場の感染拡大防止対策を進め、万が一感染者数が増加した場合でも事業が継続できる環境を整える必要があります。

新型コロナウイルス感染症の概要

コロナウイルスの潜伏期は、14日（ピークは5～6日）とされています。

感染経路は主に飛沫感染（感染者のくしゃみや会話によって発生する飛沫とともにウイルスが放出され、他の人の口や鼻・眼などから感染）と、接触感染（感染者の手にウイルスがつき、握手や周りの物經由他の人の手にウイルスが付着。その後、手で眼や口を触ることで感染）があります。

状況によってはエアロゾル感染（飛沫よりも微細な粒子が空気中に長時間たどい、それを吸入することで感染する）の可能性もあると言われています。ただし、エアロゾル感染の頻度は低く、換気をすることでそのリスクを低くできると考えられます。

このウイルス対策の困難な点として、発症する前から感染力を持ち、発症する2日前から発症後10日間程度が人にうつす可能性（ピークは発症2日前から発症直後）があります。また、若年層を中心に感染しても症状がまったく出ない人がいます（無症候性病原体保有者）。

そのため、不調になったときにはほかの人への接触を最小限にするだけでは感染拡大防止策としては十分とは言えません。

つまり、「自身も周りの人も不調でなくても、すでに感染しているかもしれない。そのため、無症状でも感染拡大防止策をとる」といった考え方が重要です。

症状として、当初は風邪症状（発熱、全身倦怠感、息切れ、咳、関節痛、食欲不振、頭痛、下痢、味覚・嗅覚低下など）をきたします。そのため発症初期の症状では、普

通の風邪やインフルエンザと見分けが付きません。

発症した80%の人は風邪症状を引き起こすだけで数日～1週間程度で治癒しますが、残りの人は入院して、人工呼吸器など必要となります。

高齢者（65歳以上）や持病をもつ人は、重症・死亡につながりやすいとされています。具体的には肥満、高血圧、糖尿病、心臓病、慢性の呼吸器疾患や腎臓病が該当し、喫煙者や悪性疾患を持つ人なども要注意とされています。

現在、コロナウイルス感染症に対する治療・ワクチンは試行錯誤が続いています。ワクチンは早ければ2020年内にも承認されるとの報道がありますが確定していません。

コロナウイルス感染症の検査は、PCR検査・抗原検査・抗体検査など複数の検査があります。信頼性が最も高いPCR検査であっても見落としが多い（3～4割は感染者でも陰性と出てしまう）検査です。自費で検査を受けることができる医療機関はありますが、本当に検査を受ける意義があるのかを事前に検討することが必要です。

企業が行なうべき 感染防止対策

感染防止対策の 考え方の基本

企業でコロナウイルス感染症の従業員が発生させない、もしくは発生させたとしても複数の感染者が発生させない確実な対策は、全員を在宅勤務させることです。

しかし、小売業では対面での接客が原則ですし、製造業では従業員が集まらなないと製造できませんので、全員が在宅勤務を行なう対策は、現実的ではありません。

そのため、感染拡大リスクを抑えつつ、事業活動を推進するというトレードオフの関係をどう両立させるかが重要となります。

職場における 集団感染事例

まずは、職場における集団感染事例を厚生労働省の資料から紹介します。

事例1 会議で感染拡大

会議を通じて感染が拡大した事例です。会議の後に体調不良になった従業員がコロナウイルス感染症と診断。その後6名の参加者に感染が拡大しました。

無症状の人から感染が広がったと考えられています。体調不良者がが出社しない対策は必須ですが、それだけでは十分ではありません。会話が感染拡大の要因となったり、その中で、ウェブ会議を推奨しつつ、対面で会議を行なう場合には換気の徹底・相手と距離をとる・マスクを着用するといった対策が必要です。

事例2 オフィスで感染拡大

マスクの着用が少なく、席が密接し、換気や消毒が不十分であったことが要因とされています。

事例3 共有スペースで感染拡大

休憩スペースや更衣室、食堂といった共有スペースで感染が拡大

した事例です。

共有スペースではマスクを外した状態で会話を行なうことが多く、換気不良になりやすいため注意が必要です。

事例4 社外で感染拡大

宿泊を伴う研修などで、複数の労働者に感染が拡大しました。車で移動したことや3密があったことが原因として推察されています。

事例5 勤務時間外に感染拡大

職場で開催された懇親会が要因となりました。

飲食はマスクの着用がないまま

図表1 感染予防・健康管理の強化のための5項目

- ① 労務管理の基本的姿勢
- ② 職場における感染予防対策の徹底について
- ③ 配慮が必要な労働者等への対応について
- ④ 新型コロナウイルス感染症の陽性者が発生した場合の対応について
- 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

(厚生労働省資料より)

談笑が続くため、感染拡大の大きなリスクになります。

感染拡大防止対策の 行政通達

具体的な新型コロナウイルス感染拡大防止対策の考え方の基礎となるのが「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化について」(2020年8月7日)です。ここには、**表1**の5項目が掲載されています。

この通知には、企業が主体的に正確な情報を確保し、労働者の協力を得ながら感染拡大防止に取り組む必要があること、その一助として助成金や接触確認アプリなどを活用してほしいことが示されています。

感染拡大防止のための チェックリスト

感染拡大防止対策は多岐にわたるため、具体的な対応策を検討する際には「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化について」のなかにある「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

図表2 感染症拡大防止のために平常時行なう対策

平常時の対策	対策例
① 体制づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・事業場のトップが感染拡大防止に積極的に取り組むことを表明 ・対策担当者の任命（衛生管理者、衛生推進者など） ・会社の取組み・ルールへの周知など
② 基本的な対策	<ul style="list-style-type: none"> ・身体距離の確保、マスク着用・手洗い ・三密の回避 ・日常的な健康状態の確認 ・情報の収集など
③ 具体的な対策	<ul style="list-style-type: none"> ・換気や密集する場所の改善 ・接触感染防止、近距離での会話の抑制、 ・休憩スペースの利用注意 ・ゴミ廃棄の注意点など
④ 配慮が必要な労働者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・不調時に出勤しない ・社内外の相談窓口の周知 ・高齢者や持病を持つ人、妊娠中の労働者への配慮

ためのチェックリスト」を参考にするとよいでしょう。

チェックリストは、職場での対策の実施状況を労使で確認することを目的として作成されています。

また、衛生委員会を設置する50人以上の事業場では、労使で審議することを念頭においています。

感染症対策をどこまでやれば許容されるのかというのは、企業規模や地域の流行状況などに左右されるので明確にすることは困難ですが、チェックリストにある「感

染防止のための3つの基本」の

① 身体的距離の確保

② マスクの着用

③ 手洗い

や、「不調者を出勤させないこと」

「労働者の感染者が発生した時に適切に対応すること」を確実に励行するように会社の体制を整えつつ、テレワークによる出勤率の低減、消毒、換気、休憩スペース等の整備などが求められます。

チェックリストは、6項目に分かれています。

平常時の対策としては、

① 体制づくり

② 基本的な対策

③ 具体的な対策

④ 配慮が必要な労働者への対応

の4つがあり、図表2のような対策例があげられています。

また、発生時の対応としては、

⑤ 陽性者や濃厚接触者が出た場合等の対応

があります。⑥は熱中症予防に関する内容なので、割愛します。

チェックリストは「はい／いいえ」の記載になっていますが、社員食堂に対する記載などもあるので該当なしもあり得ます。高層階のオフィスでは、窓を開放しての換気が不可能な場合もあります。

すべて「はい」でないと対策に不備があると考えより、できることから始めていくという意識で取り組むのがよいでしょう。

なお、実施のポイントとして、マスク非着用での会話は感染のリスクが高いので、食事をする環境や更衣室、懇親会への対策は慎重に行なうべきです。特に会議ではマスクの着用を徹底させることが重要となります。

陽性者や濃厚接触者が出た場合の対応は22ページで解説します。

業種ごとの対策

オフィス事務や製造業など、各業界団体が作成した業種別ガイドラインが多数発行されています。自社が関連するガイドラインに目を通しておき、定期的に更新されていないかを確認するようにしましょう。

チェックリストに

記載されていない留意点

(1) インフルエンザの予防接種

冬になると、インフルエンザも発生する可能性があります。極力、予防接種を実施するように従業員に推奨しましょう。

(2) マスク以外の防衛策

マウスシールドの効果は不明瞭です。マスクより着用効果が落ちるため、マウスシールドは皮膚過敏などマスク着用が困難な人へのみ許容されるものでしょう。

また、首下げ型や設置型の環境除菌グッズは、効果が不明瞭なうえに有害事象も発生するケースがあり、使用は推奨できません。

感染防止策としての テレワーク

テレワークの導入と 実施する際の課題

今回の新型コロナウイルスの影響で、私たちの働き方は大きく変化しました。

総務省が行なった「平成27年通信利用動向調査」ではテレワークの導入企業は16・2%でしたが、ことし内閣府が行なった「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」では、「テレワーク（ほぼ100%）」導入10・5%、「テレワーク中心（50%以上）」11・0%、「定期的にテレワーク（出勤中心・50%）」6・9%、「基本的に出勤（不定期にテレワーク）」6・1%という結果になりました。

同調査ではテレワーク経験者は、ワークライフバランス、地方移住、仕事に関する意識が変化した割合が高いという傾向もあり、図らずとも多様な働き方が促進さ

れたと言えます。

しかし、課題も残っています。たとえば、「安全配慮義務は履行できるのか」という視点です。

安全配慮義務とは、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」（労働契約法5条）というものです。安全配慮義務は、労働者の「いつもと違う」状態をキャッチ（予見可能性）して、必要な対処を行なう（結果回避義務）ものです。テレワークは、この「いつもと違う」状態をキャッチしづらくなったこととは否めません。

テレワーク時における 管理体制

安全配慮義務のためとはいえ、テレワークを導入してもこれまで同様に「いつもと違う」状態をキャッチできるような管理体制を目

指すことはお勧めできません。

このような管理体制を目指すためには、強い管理的なやり方になりやすく、その結果いつも見られているという緊張感から仕事がいづらくなる可能性があるからです。

ただし、配慮の一環として労使合意のもとで行なう場合はあり得るでしょう。テレワーク時の状況把握はまだまだ未成熟で、最適な方法は見出せていない状況ですが、重要なのは「信頼関係」です。

「見られていなくても業務を遂行する」という自主的、自律的な組織風土を目指すべきでしょう。

サポートと裁量の バランスが重要

自主的、自律的な組織風土を目指すための方法の1つが、段階に応じた働き方を実践することです。

たとえば、習熟度に応じて、サポートと裁量のバランスにグラデーションをつける方法があります。

入社間もない段階では、業務の習熟度が低い「学ぶ、做う」ポリシーが必要で、そのために上司や先輩など、社内の誰かと接点を持つことが望ましく、出社の比重が少し多めになります。

筆者に寄せられた相談でも、入社してすぐテレワークになることで孤立感や所属意識の希薄さが見られました。

仕事にも慣れ、会社との信頼関係も築けるようになれば、状況に応じて裁量を与えテレワークを増やせばよいでしょう。

必ずしもこの方法が正解ではありませんが、本人の志向性や状況に合わせた働き方が重要になることは間違いありません。

また、習熟度が低い社員が出勤することが増えるということは、サポートする側も出勤することになるため、完成度の高いテレワークの仕組みづくりには、さらなる工夫が必要となるでしょう。

配慮と自由のバランスを取りながら、自社にあった労務管理を目指してみてください。

今後、徹底管理の労務管理は廃れていくでしょう。むしろ、社員にとっていまの会社が人生にとって必要な場所だと思える魅力を創ることが重要となります。

さらに、多様な人材を許容することができれば、労働力人口が減少するなかでも、選択肢が広がり、様々な人材を獲得できるチャンスが生まれるでしょう。

状況別に求められる 企業の対応

従業員が感染した場合の対応

(1) 健康管理における対応

従業員の感染が確認された場合、保健所等の指示に従うこととなります。PCR検査でコロナウイルス感染者と診断された場合には、病院もしくはホテル、自宅での療養の措置がとられ、本人は出社できなくなります。

保健所による濃厚接触者調査で同僚が濃厚接触者として認定される可能性があるほか、社内の消毒が必要になるでしょう。消毒は自社、もしくは業者で実施する必要があります。

感染拡大リスクがなくなり、療養期間が終了すれば職場復帰することになります。医療機関や保健所の業務軽減のため、陰性証明や診断書の発行はされないことを認識しておきましょう。

なお、感染者のプライバシーの

保護は必須ですが、感染拡大防止の観点から社外への情報共有（派遣社員、業務委託関係にある関係者、テナントであれば貸主など）も検討が必要となります。

(2) 労務管理における対応

従業員の感染原因に業務起因性、業務遂行性が認められる場合には労災認定も考えられます。

医療従事者のほか、飲食店店員やタクシー運転手のように不特定多数の人との接触がある場合や、同じ職場で複数人の感染者が発生した場合で認定されています。状況によって労基署に確認のうえ、手続きを進めてください。

一方で会社と無関係の感染であれば、当該感染による休業は私傷病です。休んでいる間は無給となり、のちに傷病手当金の申請をすることになりますので、支給申請の準備をしておきましょう。

陽性と判定されても無症状の人がいることから、入院等により仕

事ができない状態でなく、テレワークができる環境であれば、仕事をさせてもよいかもしれません。このようなときは、会社で勝手に判断せず、保健所の判断を仰ぐようにしましょう。

感染者が回復して出社するとき、他の従業員が不安に思うことがあるかもしれません。正しい情報を伝え、会社としての感染防止等の対策を徹底継続していくことで不安の低減に努めてください。

他の従業員に、復帰者に対するいじめ・嫌がらせ等をしないように注意することも必要です。万が一起こってしまった場合には、必要な注意・指導等を毅然と行なうようにしましょう。

また、感染者自身が罪悪感を持つてしまうケースも多く見られます。このような罪悪感を持つ原因には、社会の感染者に対する非寛容的な空気感があると思われるます。このような空気感を和らげるためにも、周囲は感染者を責めず、気遣いの言葉をかけることが重要になります。

現場のフォローは大変かもしれませんが、従業員が寛容な気持ちでいることで社内の空気がよくなるきっかけになるかもしれません。

人は受けた好意をその人に返そうという心理が働くことがあります。ですから、感染という出来事が従業員同士の関係をよりよくするチャンスになるかもしれません。

従業員が濃厚接触者になった場合の対応

(1) 健康管理における対応

濃厚接触となる目安は、コロナウイルス感染者と感染防御（マスク着用など）がなく、1m以内に15分以上の接触があった場合などです。濃厚接触者と認定された場合、原則としてPCR検査を行なうことになります。

また、検査結果が陰性となった場合であっても、感染した人と接触した後14日間是不要不急の外出を控えるように保健所から指示されます。厳密には、就業は禁止されてはいませんが、その期間は自宅待機、もしくは在宅勤務をさせる対応が推奨されます。

(2) 労務管理における対応

健康観察期間、テレワークが可能であれば、在宅で勤務をしても行うことは可能です。働いてもらえば、当然ながら通常の賃金が発

生します。もし、有給休暇取得の申出がある場合には、取得を認めなければなりません。

一方でテレワークが難しい職種等の場合には、勤務させることはできませんが、当該出社不能状態は会社の責めに帰すべき事由とは解されませんので、休業手当の支払いは不要と考えられます。

ただし、保健所が求めた健康観察期間以上の休みを会社独自の判断で求めたり、濃厚接触者と判断されていない従業員に対して、自宅待機等により出社させない、仕事をさせない場合には、労働基準法26条による休業手当の支払いが必要となります。

また、従業員の家族が濃厚接触者と判断されても従業員自身は濃厚接触者と判断されない場合もある

ります。このようにときに会社が自宅待機を求める場合にも、休業手当の支払いが必要と解されます。

身近な人に濃厚接触者が出たとなると、不安に思う他の従業員もいるでしょう。そのようなときには、不安な気持ちを否定せず受け止めるとともに、必要以上の不安に繋がらないように感染防止対策を徹底していきましょう。また、産業医から対策について説明してもらってもよいでしょう。

そして、健康観察期間が終わって出社してくる従業員に対し、不利益取扱いやいじめ・嫌がらせが起きないように労使共に対応しましょう。

感染者同様に、濃厚接触者も責められやすい風潮があります。濃厚接触者になることはコントロール

ルができません。「大丈夫。まずは会社と相談してね」といった寛容な気持ちを示してみてください。

従業員に発熱、咳などの症状が出た場合の対応

(1) 健康管理における対応

体調不良の原因が新型コロナウイルスとは限りませんが、体調不良が改善するまでは自宅待機を推奨し、基準に従って帰国者・接触者センター等に相談するように促します。

なお、コロナウイルス感染症と診断されていない体調不良者の復帰の目安は、発症後に少なくとも8日が経過し、薬剤を服用していない状態で、解熱後および症状消失後少なくとも3日が経過してい

ることが目安となります。

(2) 労務管理における対応

従業員が、発熱等の風邪症状がある場合は、仕事を休み外出は控えるよう厚労省は求めています。休むことは本人のためだけでなく、社会的にも会社にとっても、感染拡大の防止につながる大切な行動です。

従業員が安心して休むためには、まず企業の理解が必要となります。これまでは、多少の熱があっても、ましてや咳ぐらいでは会社には伝えず通常どおり出社する人が多かったのではないのでしょうか。しかし、コロナ禍においては従業員が休みやすい環境を整備し、「風邪の症状があつたら無理に出社しない」ことを確認しておくこ

とが重要です。

仕事ができないほどの症状ではなく、テレワークができる仕事であれば、テレワークとすることも考えられます。

前述した休みやすい環境整備をするために、休んでも評価につながらない、心ないうわさなどを広めない、また、どのようなことをしたら休みやすい環境となるのかについて、労使で話し合って対策を検討してみましょう。

休みやすい環境づくりは「相談しやすい」環境づくりにも通じるものです。この「相談しやすい」は労務管理にとどまらず、業務においても重要なポイントです。

従業員を責めて萎縮させるよりも、ある程度許容し合う環境づくりが重要です。

なお、新型コロナウイルスかどうかわからない時点で、発熱などの症状がある従業員が自ら休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱います。

一方で、必要以上に休みや自宅待機を命じる場合など、会社の自主的な判断で休ませる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」となり、休業手当を支払う必要があります。

妊産婦や基礎疾患のある従業員が在宅勤務を希望した場合の対応

(1) 健康管理における対応

妊産婦や基礎疾患などコロナウイルス感染症にかかる重症化・死亡リスクが高い人については、本人からの申出を受けて就業の配慮が検討できる仕組みがあったほうがよいでしょう。

業務内容に応じて可能な配慮は異なりますが、在宅勤務以外には、不特定多数との接触を回避する、出張を免除する、通勤の感染リスクを減らす（時差出勤や自家用車での通勤の許可など）などの方法が検討できます。

感染リスクの見積もりには適正な病状評価が欠かせませんので、産業医がいる会社であれば産業医の意見も確認し、いない場合には主治医に問い合わせることなども検討してください。

(2) 労務管理における対応

妊産婦や基礎疾患のある従業員が、コロナ感染を怖がり出社したくないと申し出ることが考えられ、会社としても出社させてよいか迷うこともあるでしょう。

医師等の意見も踏まえたうえで、時差出勤等の就業上の配慮が考えられます。

特に妊産婦の場合、母子保健法の保健指導や健康診査に基づいて、医師または助産師からの指導を会社に申し出た場合には、会社はこの指導に基づき、作業の制限や出勤の制限等の措置を講じる必要があるとされています。

時差出勤等の措置を講ずれば出社は問題ないと医師等からの意見があっても、出社したくないので在宅勤務にしてほしいと申し出ることもあるでしょう。在宅勤務ができる職種や体制であれば、在宅で働いてもらいましょう。

これまで在宅勤務を認めてこなかった場合でも、在宅勤務も可能であるならば、これを機に仕組みを取り入れる努力をしてみましよう。多様な働き方ができるように、コロナが終息してからもこのような仕組みは活かせるでしょう。

一方で、在宅勤務ができない職種もあります。会社には従業員に対する安全配慮義務がありますので、従業員に出社を命じるには感染対策をしっかりと行なうことが重要です。

対策を講じているにもかかわらず

ず、欠勤を続ける場合にはノーワークノーペイの原則により無給と解されます。申し出た従業員が会社の感染対策を理解して出社、出社せず仕事をしない場合の両方について、従業員の気持ちを否定せずに十分に話し合いましよう。

基礎疾患のない従業員が、当該申出をすることも考えられます。そのようなときにも考え方は同様です。

申し出た従業員の気持ちを受け止めたうえで何ができるか話し合っていくことが、会社に対する信頼にもつながると思われれます。

また、黙って出社しているけれど、出社しなくてよいのであれば「言った者勝ち」にならないように、会社は様々な視点に立って対策を検討することが重要です。

妊産婦や基礎疾患のある従業員が不安になるのは無理もありませんが、対応は会社によって分かれるところでしょう。

会社の風土は、そこに集う社員や過去の歴史がつくっています。ただそれは変わらないものではなく、少しずつ変えることはできます。今回の件をきっかけによく話し合ってみるとよいでしょう。●