

ニュース いのち

いのちと健康を守る運動のための情報

発行：いのちと健康京都センター

2020年5月22日 No.142

新型コロナウイルス 労働者のいのちと健康を守るために から 厚労省がQ&Aを

厚生労働省から使用者向けに、次のような新型コロナウイルスに関するQ&Aが発せられています。その中から、6. 安全衛生にかかわる項を抽出しました。労働組合でもこの内容を熟知して、職場で労働者のいのちと健康を守るために生かしてください。

新型コロナウイルスに関するQ&A

(令和2年5月14日時点)

6 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。

※ (病者の就業禁止)

第68条 事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない。

〈健康診断の実施〉

問2 新型コロナウイルス感染症のため、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施を延長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第66条第1項※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、これらの一般健康診断の実施時期を令和2年6月末までの間、延期することとして差し支えありません。

また、事業者は、労働安全衛生法第66条第2項及び第3項並びにじん肺法の規定に基づき、有害な業務に従事する労働者や有害な業務に従事した後配置転換した労働者に特別の項目についての健康診断を実施することや、一定の有害な業務に従

事する労働者に歯科医師による健康診断を実施すること等が義務づけられています。これらの特殊健康診断については、がんその他の重度の健康障害の早期発見等を目的として行うものであるため、法令に基づく頻度で実施いただく必要があります。そのためには、新型コロナウイルス感染症のまん延防止の観点から、健康診断実施機関において、健康診断の会場の換気の徹底、これらの健康診断の受診者又は実施者が触れる可能性のある物品・機器等の消毒の実施、1回の健康診断の実施人数を制限するなどにより、いわゆる“三つの密”を避けて十分な感染防止対策を講じていただく必要があります。

ただし、新型コロナウイルス感染症の急速な増加が確認されている等の状況を踏まえ、十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関での実施が困難である場合には、特殊健康診断等の実施時期を令和2年6月末までの間、延期することとして差し支えありません。

また、これらの取扱いは、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた令和2年6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。

※（健康診断）

第66条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断（第66条の10第1項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。）を行わなければならない。

2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。

3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行わなければならない。結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

〈安全衛生会等の開催〉

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6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6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。

ハラスメントの根絶へ

職場のハラスメントを思い浮かべた時、「セクハラ」と共に双壁をなす存在の「パワハラ」は、これまで法整備が遅れていた。近年、職場のいじめ・嫌がらせ、暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数が増加し、各労働局への職場の「いじめ・嫌がらせ」相談件数も増加傾向となっている。過労死や過労自殺案件の背景にハラスメントが深く関わっていた事案もあること等から、労働行政は事業者のパワハラを含めてハラスメントを防止するよう指導を行っていた。そして、初めてパワハラ防止を事業者に義務付けた改正労働施策総合推進法が今年の6月から大企業に施行される（中小企業は2022年4月施行）。

さらに近年、「セクハラ防止指針」や男女雇用機会均等法・育児介護休業法の改正により、職場で起こりうる各種ハラスメント対策の実効性が向上されている。会社組織においてハラスメントの根絶へ一層の取組推進を期待したい。