

企業の新型コロナ対策



情報収集でリスク管理

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、中小企業等は、取引、債権回収、倒産防止などで、全体の状況を見据えつつ、優先順位をつけた緊急の対応が求められている。「平時」を想定した対応では処理

フルエンザ対策ガイドライン」も残っており、事業継続計画策定の留意点なども見られる。

請求するときに与えなければならず、推奨はできても、その取得を命ずることはできない。だとすれば、出勤停止(休業)を命じる以外にない。特別休暇の付与は、定めのないかにかかわらず、柔軟に活用すること。

政府から、一定の基準を示した感染者防止の呼び掛けが行われている状況にあるのと、従業員に対して安全配慮義務を負っているため、発熱の有無・程度を上司に報告させても、その措置に合理性があるため、法的非難を受けたりはしない。

しきれない。かといって、事態は動いて変わったりするもので、事業継続計画を構想しても万全なものにはならず、また、それに対する法的見解も

報」、それも最新のものに接することだ。法務省、公正取引委員会、経済産業省(中小企業庁)、厚生労働省、金融庁、国土交通省(観光庁)、消費者庁、国税庁等のほか、政府・新型コロナウイルス感染症対策本部のウェブサイトで見ることもできる。そこにある感染拡大防止策とQ&Aが対応の一助になる。

▽営業先での感染も労災か
業務上の災害に当たるか、業務と発病との間に相当因果関係が認められるかによる。除染作業に従事していたときの感染ならともかく、この二つの要件を満たす例は少ないと思われる。

▽発熱者を休ませるには
年次有給休暇は、従業員が

う扱つかである。職務継続の可否で判断することになる。

▽営業先での感染も労災か
業務上の災害に当たるか、業務と発病との間に相当因果関係が認められるかによる。除染作業に従事していたときの感染ならともかく、この二つの要件を満たす例は少ないと思われる。

▽発熱者を休ませるには
年次有給休暇は、従業員が

▽出勤前の体温測定を義務付けることは
政府から、一定の基準を示した感染者防止の呼び掛けが行われている状況にあるのと、従業員に対して安全配慮義務を負っているため、発熱の有無・程度を上司に報告させても、その措置に合理性があるため、法的非難を受けたりはしない。

▽プライベートな会合やイベントへの参加を禁ずること
指揮命令外の私生活領域に介入することになり許されな

▽出勤前の体温測定を義務付けることは
政府から、一定の基準を示した感染者防止の呼び掛けが行われている状況にあるのと、従業員に対して安全配慮義務を負っているため、発熱の有無・程度を上司に報告させても、その措置に合理性があるため、法的非難を受けたりはしない。

▽プライベートな会合やイベントへの参加を禁ずること
指揮命令外の私生活領域に介入することになり許されな

▽出勤前の体温測定を義務付けることは
政府から、一定の基準を示した感染者防止の呼び掛けが行われている状況にあるのと、従業員に対して安全配慮義務を負っているため、発熱の有無・程度を上司に報告させても、その措置に合理性があるため、法的非難を受けたりはしない。

▽プライベートな会合やイベントへの参加を禁ずること
指揮命令外の私生活領域に介入することになり許されな