

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

時間がかかる。リスクマネジメントにとつては、「第一」に情報を収集し、かつその共有を図ることが重要になる。何をしておき、政府各省庁等の「新型コロナウイルス企業対応をめぐる情

## 企業の新型コロナ対策

### 匠プラザ21 経営法務大学

報」、それも最新のものに接することだ。法務省、公正交易委員会、経済産業省(中小企業庁)、国土交通省(観光庁)、金融消費庁、国税庁等のほか、企事業厅、厚生労働省、金融庁、国土交通省(観光庁)、金融

で定められているし、業務の都合で時間の繰り上げや繰り下げができるようになっていっている。従業員との個別合意が必要であるはずだが、規定がなければ、従業員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。

ある感染拡大防止策とQ&Aが対応の一助になる。鳥インフルエンザ等新型インフルエンザの発生・流行に備え、2009年当時の「事業者・職場における新型イン

## 情報収集でリスク管理

かかる。

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、推薦はできても、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)を命じる以外はない。

う扱つかである。職務継続の可否で判断することになる。

▽時差出勤を導入したいが始業・終業時刻は就業規則

▽感染者を休業にしたときの給与はどうする

▽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で、従業員に対し安全配慮義務を負っているので、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すること

問題は、都道府県知事によると、都道府県知事による就業制限が出ていないケースで、37・5度以上の発熱が4日以上も続き、呼吸困難になるなどし、帰国者・接触者が相談センターへの問い合わせが必要な状況になる場合をどう

企業には、それぞれに独自の制度なり文化があるが、同居家族の感染のことなどを含め、今回の動きをいかにして従業員の保護につなげるかを検討する機会にしたいものだ。(弁護士・浦田益之)