

会員・組合員の皆様

埼玉県社会保険労務士協同組合

購読者特典

文例データは新日本法規WEBサイトよりダウンロードできます！

アレンジ可能なモデル文例を豊富に掲載！

新刊書

『最新 ハラスメント対策 モデル文例集
—厚労省導入マニュアル対応—』

のご案内について

謹啓 時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、このたび標記新刊図書が新日本法規出版株式会社より発行されました。

本書は…

ハラスメント対策に必要な文例が多数掲載されたものです。各文例に作成上の留意事項が〈ポイント〉として掲げられています。

令和4年4月から全企業に対して「パワーハラスメント対策」が義務化されることもあり、必要な社内体制整備や顧問先指導に活用できる1冊です。

つきましては、各位好個の実務書としてお役立ていただけるものと思料し、「自然災害・感染症をめぐる労務管理 —法的リスクと実務対応—」と併せてご案内いたしますので、ご希望の向きは下記要領にてお申込みください。

敬 白

記

1. 書名および価格

新刊書〈単行本〉

最新 ハラスメント対策 モデル文例集
—厚労省導入マニュアル対応—

価格 4,620円(税込) 送料460円

新刊書〈単行本〉

自然災害・感染症をめぐる労務管理
—法的リスクと実務対応—

価格 4,620円(税込) 送料460円

※2書籍以上お申込みの場合、送料は発行所負担といたします。

2. 申込方法

裏面のFAX申込書(048-687-3501)にてお申込みください。

3. 納品および

代金支払い方法

発行所より直接納品されます。代金は、ご注文品に同封の請求書により郵便局または全国の主要コンビニエンスストアおよび、料金収納端末設置店にてお支払いください。

また、請求書に記載されているバーコードからスマホ専用アプリ PayPayとauPAYでもお支払いいただけます。

※お客様都合による商品の返品はできません。万一、商品の不備・不良または注文した商品と受取った商品の相違による交換は、商品到着後1週間以内にご連絡ください。

※お申込みいただきましたお客様のお名前・ご住所などの情報は、ダイレクトメールのお届けなど発行所の営業活動に限り使用され、厳重に管理されております。

※この案内に要した諸費用はすべて発行所の負担です。

このご案内は埼玉県社会保険労務士会の協力事業として会員の為に行うもので、同会の了承を得てお送りしています。

(発行所および
お問い合わせ先)

新日本法規出版株式会社 関東支社

〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1
TEL(048)687-6377 FAX(048)687-3501

新日本法規出版(株)
関東支社 行

お申込みはFAXにて

FAX 048-687-3501

【埼玉県社会保険労務士協同組合 専用 申込書】

新刊書 〈単行本〉コード5100189 最新 ハラスメント対策 モデル文例集 —厚労省導入マニュアル対応—	価格 4,620円(税込) 送料 460円	<input type="checkbox"/> 部
新刊書 〈単行本〉コード5100193 自然災害・感染症をめぐる労務管理 —法的リスクと実務対応—	価格 4,620円(税込) 送料 460円	<input type="checkbox"/> 部

※2書籍以上お申込みの場合、送料は発行所負担といたします。

☑上記書籍を代金後払いにて申込みます。

※太線内をご記入ください。

年 月 日	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	ご住所
フリガナ	
お名前 (名称) (印)	
TEL 〈 〉 —	ご担当 (内線)
FAX 〈 〉 —	

※電話番号による登録をおこないますので、必ず市外局番からご記入ください。
※お客様都合による商品の返品はできません。万一、商品の不備・不良または注文した商品と受取った商品の相違による交換は、商品到着後1週間以内にご連絡ください。
※お申込みいただきましたお客様のお名前・ご住所などの情報は、ダイレクトメールのお届けなど発行所の営業活動に限り使用され、厳重に管理されております。

35-001-17021

掲載内容

第1章 予防・対応体制の構築

第1 会社方針の周知

- 文例1 ハラスメント防止宣言 PDF
- 文例2 パワーハラスメントがあつてはならないことについての社内向けメッセージ PDF
- 文例3 セクシュアルハラスメントがあつてはならないことについての社内向けメッセージ PDF
- 文例4 コンプライアンスについての社外向けメッセージ PDF
- 文例5 コンプライアンスについての社内向けメッセージ PDF
- 文例6 人権メッセージ PDF
- 文例7 ハラスメントを行った場合の対処の方針とその内容を社内報等で周知する場合 PDF
- 文例8 役員・管理職にハラスメント対策を呼び掛ける場合 PDF

第2 就業規則

- 文例9 従業員代表信任に関する通知書 PDF
- 文例10 就業規則変更届 PDF
- 文例11 従業員代表による意見書 PDF
- 文例12 就業規則の変更及び周知方法の通知書 PDF
- 文例13 就業規則本文中に規定を定める場合(パワーハラスメント) PDF
- 文例14 就業規則本文とは別に規程を定める場合(パワーハラスメント) PDF
- 文例15 就業規則本文中に規定を定める場合(セクシュアルハラスメント) PDF
- 文例16 就業規則本文とは別に規程を定める場合(セクシュアルハラスメント) PDF
- 文例17 就業規則本文中に規定を定める場合(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント) PDF
- 文例18 就業規則本文とは別に規程を定める場合(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント) PDF
- 文例19 就業規則本文中に規定を定める場合(ハラスメント全般) PDF
- 文例20 就業規則本文とは別に規程を定める場合(ハラスメント全般) PDF

第3 労使協定

- 文例21 労使協定に係る周知文書 PDF
- 文例22 パワーハラスメントに関する労使協定書 PDF
- 文例23 セクシュアルハラスメントに関する労使協定書 PDF

- 文例24 妊娠・出産・育児休業・介護休業等におけるハラスメントに関する労使協定書 PDF

第4 防止計画

- 文例25 ハラスメント防止規程 PDF
- 文例26 ハラスメント防止ガイドライン(ハラスメント防止規程の解説) PDF

第5 従業員向けアンケート

- 文例27 事前調査開始の連絡文書 PDF
- 文例28 実態把握のための事前調査 PDF
- 文例29 事前調査項目における追加項目例(パワーハラスメント以外) PDF
- 文例30 アンケート調査後の結果公表連絡文書 PDF
- 文例31 取組実施後の調査開始連絡文書 PDF
- 文例32 取組実施後の効果把握のための調査 PDF

第6 ハラスメント研修

- 文例33 役員・管理職向け研修資料(パワーハラスメント) PDF
- 文例34 一般従業員向け研修資料(パワーハラスメント) PDF
- 文例35 役員・管理職向け研修資料(セクシュアルハラスメント) PDF
- 文例36 一般従業員向け研修資料(セクシュアルハラスメント) PDF
- 文例37 役員・管理職向け研修資料(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント) PDF
- 文例38 一般従業員向け研修資料(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント) PDF

第7 相談窓口等の運営

- 文例39 相談窓口設置規程 PDF
- 文例40 苦情処理相談窓口の相談処理フロー図 PDF
- 文例41 内部通報規程 PDF
- 文例42 内部通報処理フロー図 PDF
- 文例43 ハラスメントに関する相談窓口・内部通報窓口の従業員向け一斉メール PDF
- 文例44 相談窓口・内部通報窓口の周知研修資料 PDF

第8 コンサルティング契約、産業医との契約

- 1 コンサルティング契約
 - 文例45 ハラスメント対策コンサルティング契約書 PDF
 - 文例46 従業員向けアンケート委託契約書 PDF
 - 文例47 ハラスメント対策研修委託契約書 PDF
 - 文例48 ハラスメント相談窓口委託契約書 PDF
 - 文例49 ヒアリング調査委託契約書 PDF

- 2 産業医との契約
 - 文例50 産業医契約書 PDF
 - 文例51 産業医の業務等についての社内通知書 PDF
 - 文例52 ストレスチェック結果提供同意書 PDF

第2章 ハラスメント発生後の対応

第1 関係当事者への対応

- 1 被害者対応
 - 文例53 社内の被害者向け連絡文書 PDF
 - 文例54 ハラスメント相談記録票(社内被害者用) PDF
 - 文例55 社外の被害者向け連絡文書 PDF
 - 文例56 ハラスメント相談記録票(社外被害者用) PDF
- 2 加害者対応
 - 文例57 社内の加害者向け連絡文書 PDF
 - 文例58 社内の行為者向け調査開始の通知及び業務命令書(接触等の禁止) PDF
 - 文例59 ハラスメント面接記録票(社内行為者用) PDF
 - 文例60 取引先向けの連絡文書(社外行為者の場合) PDF
- 3 第三者対応
 - 文例61 社内の第三者向け連絡文書 PDF
 - 文例62 ハラスメント面接記録票(社内第三者用) PDF

第2 産業医

- 文例63 診療情報提供依頼書(産業医から主治医宛) PDF

第3 従業員への処分等

- 文例64 懲戒手続規程 PDF
- 文例65 代表取締役への調査報告書 PDF
- 文例66 被害者への調査報告書 PDF
- 文例67 加害者への調査結果通知書(兼懲戒予定通知書) PDF
- 文例68 弁明書 PDF
- 文例69 懲戒処分通知書(懲戒解雇) PDF
- 文例70 合意書(当事者間) PDF
- 文例71 合意書(三者間) PDF

第4 再発防止策と社内外への報告

- 文例72 懲戒処分の公表文書 PDF
- 文例73 再発防止に向けた周知文書(全社向け) PDF
- 文例74 再発防止に向けた周知文書(役員・管理職向け) PDF
- 文例75 再発防止に向けた周知文書(社外向け) PDF
- 文例76 ハラスメント発生後の職場環境に関するアンケート PDF
- 文例77 再発防止研修資料 PDF

文例のダウンロードについて

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

最新

ハラスメント対策 モデル文例集

— 厚労省導入マニュアル対応 —

編集 石井 逸郎 (弁護士・東京圏雇用労働相談センター代表相談員)

令和4年4月から全企業に対して
「パワーハラスメント対策」が
義務化されます!

◆各文例に作成上の留意事項を(ポイント)として掲げています。

◆ハラスメント対策に必要な文例を多数掲載しています。

◆社内体制整備や顧問先指導に活用できる1冊です。

購読者特典

文例データは新日本法規WEBサイトよりダウンロードできます!

B5判・総頁312頁
定価4,620円(本体4,200円) 送料460円

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp



法令情報を配信!

電子書籍も新日本法規WEBサイトで発売!! <電子版> 定価 4,180円(本体 3,800円)

パソコン iPhone/iPad Android 端末 でご利用いただけます。iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

新日本法規出版株式会社

本社 総務本部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2021.9)51001891

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆油インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献



公式Facebookページ
法律出版社ならではの情報を発信



文例6 人権メッセージ **DL**

当社の人権尊重の方針

〇年〇月
株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇

当社は、あらゆる企業活動において、人権の尊重を理念として、社会に貢献いたします。

- 1 当社は、あらゆる企業活動を通じて、「世界人権宣言」第1条や、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」などを基にした「国連グローバル・コンパクトの10原則」原則2にあらわれている企業活動における人権や労働、環境保護などに関する原則を支持し、国際水準に基づく人権尊重を理念とします。
- 2 当社は、あらゆる企業活動を通じて、差別やハラスメントを行いません。企業内においても取引先との関係においても、人種、国籍、性別、思想・信条、宗教、障がいの有無、性的指向・性自認、妊娠の有無などによる直接的な差別は行わないばかりか、間接的な差別にも加担しないよう努めます。

文例73 再発防止に向けた周知文（全社向け） **DL**

従業員各位 **2**

〇年〇月〇日 **1**

〇〇株式会社
代表取締役 〇〇〇〇 **3**

ハラスメントの再発防止に向けた取組について

先日お伝えしたとおり、当社内でパワーハラスメント**4**事案が発生しました。当社は、従前よりハラスメントを許さない会社を目指してきましたが、今回の事案を機に、その方針を再確認するとともに、より一層の徹底したハラスメント防止策を講じます。

下記の方針に基づき、各部署の上長の指示に従いつつ、従業員一人一人がハラスメントを防止するという強い意識をもって日々の業務に当たってください。

記

- 1 ハラスメントの再発防止について
このような事態となったことについては、当社としても誠に遺憾であり、従業員の皆さんが働きやすい環境となるよう、より一層努力してまいります。
以下のとおり、当社では就業規則（及びハラスメント防止規程）においてハラスメント行為を強く禁止するとともに、予防策を講じることとしています。各部署でこの方針を再確認するとともに、一人一人がハラスメント防止を自分のこととして理解し、ハラスメントのない働きやすい会社となるよう、皆さんのご協力をお願いします。
○就業規則 第〇章
○ハラスメント防止規程
- 2 規定の見直しについて
今回の事案が発生したことにより、当社としては、就業規則（及びハラスメント防止規程）の更なる改善、見直しが必要と考えています。人事部にて現在草案を策定中です。従業員の皆さんの意見を広く聞きながら、より良いルールを作り、皆さんが就

文例13 就業規則本文中に規定を定める場合（パワーハラスメント）

DL

第〇章 服務規律

（パワーハラスメントの定義） **1**

第〇条 パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ適正な範囲を超え、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること（他の従業員の就業環境を害すること）をいう。また、性的指向・性自認に関するハラスメントや、これらを本人の意向に反して暴露するアウトティング行為も該当する。また、「優越的な関係を背景とした言動」とは、上司から部下へのものに限らず、後輩・先輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものも含む。なお、「業務上必要かつ適正な範囲を超え」については、個人の受け取り方によっては業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じる場合でも、これらが業務上必要かつ適正な範囲を超えない範囲で行われている場合にはパワーハラスメントには該当しない。

（パワーハラスメントの禁止）

第〇条 全ての従業員は、他の従業員（取引先の従業員や求職中の者を含む。）を業務遂行上のパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を維持する義務を負うとともに、職場内において以下の第2項及び第3項の行為をしてはならない。

2 パワーハラスメント（前条の要件を満たす以下のような行為）

- (1) 物を投げつける、殴る、足蹴りするなどの身体的攻撃
- (2) 人格を否定するような暴言を吐いたり、皆の前でささいなミスを大声で叱責するなどの精神的な攻撃
- (3) 自分の意に沿わない従業員に対して、仕事を外したり、長時間にわたり別室に隔離する、無視をする、他の従業員との接触を禁じるなどの人間関係からの切り離し
- (4) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う業務とは無関係な作業を命じる、達成不可能な営業ノルマを課す、一人ではできない量の仕事を押し付けるなどの過大な要求

要があります。単に関係者への対応を示すだけでなく、会社として、また経営者として、ハラスメントの防止を徹底するという姿勢、強いメッセージを発することができる機会だとも考えられます。

その際、以下の視点が重要とされています。

- ① その後の職場が相談者にとって、安全で快適な環境となっているか
 - ② 行為者が同様の問題を起こすおそれはないか
 - ③ 新たな行為者が発生する環境となっていないか
- (2) 必須ではありませんが、事案が起こったことを契機に、社内の予防策で不十分なところがあった場合は、見直し、会社の実情に沿った予防策の見直しを検討してもよいでしょう。
予防策の見直しはすぐにはできないため、本文例では、見直しをするという言及にとどめていますが、見直しの概要等、社内で既に決まった新方針について言及してもよいでしょう。
- (3) ハラスメント事案に関する当事者のプライバシーに配慮することが非常に重要です。とりわけ全従業員に告知する場合には、関係者が誰かわからないような記載の工夫が必要です。

どこまで言及すべきかについては、会社の規模、元々のコミュニケーションの程度、事案の軽重等、さまざまな事情を考慮して検討すべきであり、最も悩ましい検討事項の一つといえるでしょう。厳正な対処を行ったという程度の抽象的な報告しかできないことが多いと思いますが、会社として、適切に対処したことについて報告することで、ハラスメントを許さないという会社の姿勢を示すことができます。一方で、被害者へのケアも行うことを伝えることで、社内に安心感を与えることができます。被害者のケアが不十分であると社内に認識されてしまうと、今後、

文例60 取引先向けの連絡文書文例（社外行為者の場合） **DL**

〇年〇月〇日

〇〇株式会社
代表取締役 〇〇〇〇様

〇〇株式会社
代表取締役 〇〇〇〇

ハラスメント行為に関する調査開始のご報告並びにご相談のご案内

拝啓 〇〇の候、貴社ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のお引き立てにあずかり、心より感謝いたしております。

さて、先日、弊社内相談窓口にて貴社の〇〇〇〇氏より〇年〇月〇日に弊社〇〇部の担当者〇〇〇〇がハラスメント行為〔可能な限り具体的な事実を記載〕を受けたとの連絡がございました。

早速、事実の確認を行うべく、社内調査を開始いたしましたのでご報告いたします。
ご案内のとおり、2019年6月に、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（通称「パワハラ防止法」）が改正されたことにより、雇用管理上の措置が義務付けられたこともあり、貴社にご協力をお願いするものでございます。

弊社といたしましては、貴社と協力して、早期解決を図ることで、貴社との関係強化を図ることを目的としておりますので、何卒ご理解の程、よろしくお願い申し上げます。

つきましては、今後の調査結果を踏まえた上で、貴社のしかるべきご担当者ご相談いたしたく、弊社の下記担当者宛にて、貴社のご担当者よりご連絡をいただきたく、よろしくお願い申し上げます。

なお、関係当事者のプライバシー保護及び情報管理に関しましては、弊社はもちろんのこと貴社におかれましてもご留意いただきますようよろしくお願い申し上げます。

末筆ながら貴社の一層のご発展をお祈りいたします。

敬具

ことを避ける必要があります。

2 本文例は、全社向けを想定しています。特に会社の規模が大きくない場合、当初から全従業員に対して通知を出すことで逆に、無用に情報が拡大する可能性を下げることにつながります。

3 会社の代表者が発出することを前提に文例を作成しています。会社の規模によっては、事業部内でのハラスメント事案の場合、他の事業部に情報が拡大する可能性もあることから、事業部単位で事業部の上長が周知文書を発出することも想定されます。

ただし、万が一情報が拡大した場合、対応が遅くなる可能性もあるため、事業部が多岐にわたり、周知文書を発出することが現実的に難しい場合を除いて、会社としてハラスメント行為に対して厳正に対処していることを示すため、会社の代表者から全従業員に対して周知文書を発出することを基本に検討してください。

4 周知する内容によって、適宜「セクシュアルハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」に修正してください。

5 ハラスメントの相談窓口は、各企業で異なることから、本文例で、人事部となっている部分については、各社の実情に合わせて変更をお願いします。

掲載内容

第1章 災害時の対応

第1 業務時間中

- [1] 使用者の安全配慮義務と自然災害との関係
- [2] 自然災害に関して求められる安全配慮義務の内容
- [3] 自然災害時の安全配慮義務における予見可能性
- [4] 帰宅・待機指示と安全配慮義務の関係
- [5] 出張時に当該出張先地域に大規模災害が起きたとき
- [6] 自然災害時に使用者に求められる情報収集義務
- [7] 大規模な地震が発生し、労働者から家族が心配なので帰りたいと言われたとき
- [8] 自然災害時に労働者が独断で現場から避難したとき
- [9] 帰宅困難者の避難要請を受け入れて対応している事業所の労働者が、帰宅困難者らに対する支援活動について対応したくないと申し出たとき

第2 会社待機時

- [10] 台風の影響で工場が停電した時に備え、労働者を会社に待機させたいとき
- [11] 就業時間外に労働者に業務をさせたいとき。また、被災直後の復旧作業を労働者にさせたいとき
- [12] 会社待機に際し、ホテルに宿泊していた労働者から宿泊代を請求されたとき
- [13] 会社に労働者が待機中、強い余震が発生したために什器が転倒して労働者が負傷したとき
- [14] 会社に労働者が待機中、家族に連絡をするために労働者が会社の電話やPCを使用しようとしているとき

第3 自宅待機時

- [15] 「台風が接近していて出社できないため在宅勤務をしたい」と申出があったが、社内制度として設けていないとき
- [16] 計画運休の実施日に、年次有給休暇の計画的付与を割り当てたいとき
- [17] 災害時の緊急事態に備えて労働者に対して休日に自宅待機を命じたいとき
- [18] 自宅待機を命じていたにもかかわらず労働者が就業時間中に外出をしていたとき

第4 通勤時

- [19] 通勤中に災害が発生し、救助活動をしていた労働者が負傷したとき
- [20] 自然災害により、労働者が通常の通勤経路を利用できないとき
- [21] 通常の通勤経路と異なる経路を取った場合に、労働者が負傷したとき

第2章 災害後の取扱い

第1 労働時間・休暇・休業

- [22] 被災して出勤時刻のデータが消失し、実労働時間が分からなくなったとき
- [23] 台風の影響で欠勤者が多くなり、出勤することができた労働者の業務量が増加し、36協定で定めた延長時間を超えてしまうとき
- [24] 計画停電などにより、休日の設定を部署ごとに別々にするなど調整したいとき

第2 労働者の保護・安全衛生等

- [25] 被災した労働者にメンタルの不調が生じたとき
- [26] うつ病で休職していた労働者が試し出勤中に被災して新たにPTSDを発症したとき
- [27] 労働者が行方不明となったとき
- [28] 被災地営業所へ応援出張や出向を命じるとき
- [29] 在宅勤務の労働者の健康管理を行おうとするとき

第3 賃金・賞与・退職金

- [30] 労働者を在宅勤務にしたので給与を減額しようとするとき
- [31] 労働者の給料の支払に困窮しているとき（支払を遅らせたいとき）
- [32] 被災を理由に労働者から賞与の非常時支払を求められたとき
- [33] 被災の影響で業績が悪化し、賞与（一時金）の支払や定期昇給の抑制・削減を行おうとするとき
- [34] 業績が悪化したため、退職金を分割して支払いたいとき
- [35] 義援金の天引きをしたいとき

第4 採用活動

- [36] 会社が被災し採用内定していた者の受入れが難しくなったとき
- [37] 会社が被災し、採用が内定している地域限定社員の被災地の事業所での業務が難しいとき
- [38] 被災の影響で業績が悪化したため、採用時に労働条件を募集内容から変更したいとき

第5 解雇・雇止め等

- [39] 被災の影響で事業を縮小することになったとき
- [40] 被災して連絡が取れなくなった労働者を解雇したいとき

- [41] 被災の影響で契約社員や派遣社員の仕事がなくなったとき

第3章 感染症に関する特有の事例

第1 感染症予防措置

- [42] 感染症予防措置として実施すべきこと
- [43] 感染を心配して接客業務をしたくないと言う労働者がいたとき
- [44] 就業規則に盛り込むべき感染症予防措置
- [45] 感染症予防措置として事業場内で「マスクを着用すること」を義務付けたいとき
- [46] 感染症予防措置のため、労働者用に手指消毒液やマスクを用意したが労働者が利用しないとき
- [47] 感染症発症後に労働者に国内外への出張を命じるとき
- [48] 感染症予防措置として労働者本人及びその家族の健康状態について報告を求めるとき

第2 感染症発症後の対応

- [49] 労働者が感染症を発症したときの他の労働者への説明内容
- [50] 労働者が感染症を発症したときの社屋管理者への報告の必要性
- [51] 労働者が感染症を発症した場合に対外的な公表の必要性
- [52] 労働者が自ら又は同居の家族が感染症を発症したにもかかわらず、出社したいと申し出たとき
- [53] 無症状病原体保有者が通常業務（会社に出社）をしたいと申し出たとき
- [54] 労働者が感染症を発症した場合に給与を支払うとき
- [55] 労働者の同居する家族が感染症を発症したことを理由に、労働者に対し自宅待機を命じた場合に給与を支払うとき
- [56] 労働者が自ら又は家族が感染症を発症したにもかかわらず、報告せずに出社し集団感染を惹起させたとき
- [57] 感染拡大期間中に労働者が夜の繁華街へ出掛け、感染症に罹患してしまったとき
- [58] 会社が在宅勤務を要請したところ、「家族から感染してしまった」又は「家族に感染させてしまった」と労働者から言われたとき

索引

○事項索引

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

自然災害・感染症をめぐる 労務管理

—法的リスクと実務対応—

編集 第二東京弁護士会 災害対策委員会

非常時の
事業継続の鍵となる
従業員マネジメント！

- ◆災害発生時の労務管理について、法令・裁判例を踏まえた対応方法や留意点を解説しています。
- ◆災害に備えて日頃から行っておくべき対策にも言及しています。
- ◆弁護士の災害対策委員が、近時の自然災害やCOVID-19への対応で得た教訓を盛り込んで執筆しています。

A5判・総頁310頁
定価4,620円（本体4,200円）送料460円

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00
(土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

E-mail eigy@sn-hoki.co.jp



法令情報を配信!

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで
発売!!

〈電子版〉
定価 4,180円(本体 3,800円)

パソコン iPhone/iPad Android 端末 でご利用いただけます。
iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

新日本法規出版株式会社

本社 東京都千代田区千代田1-1-1
札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目4番地2
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2021.10)51001931

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献



公式Facebookページ
法律出版社ならではの情報を発信



内容見本
〔A5判縮小〕

〔7〕 大規模な地震が発生し、労働者から家族が心配なので帰りたいと言われたとき

大規模な地震が発生し、労働者から、家族が心配なので帰りたいと言われたときは、帰宅させるべきでしょうか。

◆ アドバイス ◆

自然災害発生後に労働者を帰宅させるかどうかは、被災状況、労働者の二次災害等の危険性を考慮し、慎重に検討すべきです。

使用者に対し、労働者の一斉帰宅抑制措置を求めている自治体もあります。

解説

1 自然災害時における一斉帰宅抑制等の措置

(1) 東日本大震災のとき、首都圏では、公共交通機関の途絶や道路の通行不能が生じ、約515万人（内閣府推計）に及ぶ帰宅困難者が発生しました。多数の帰宅困難者の発生は、救助・救急活動、消火活動、緊急輸送活動等の応急活動の支障、帰宅困難者の帰宅中の二次被害等の危険を招きました。

このときの経験から、都市部における帰宅困難者等対策が急務とな

進めることが重要であること等の観点から、平成23年9月、内閣府（防災担当）及び東京都は、関係機関の協力を得て、首都直下地震帰宅困難者等対策協議会を設置しました。平成24年3月には、東京都は、帰宅困難者対策を総合的に推進するため、「東京都帰宅困難者対策条例」を制定、平成25年4月から施行しています。後述のとおり、同条例では、使用者に対し、労働者の一斉帰宅の抑制に努めることが求められています。なお、大阪府（注1）、横浜市（注2）、神戸市（注3）、札幌市（注4）等の各自治体においても、一斉帰宅抑制に関する基本方針やガイドライン等が定められています。

また、平成27年3月に内閣府（防災担当）から「大規模地震の発生に伴う帰宅困難者対策のガイドライン」が公表され、一斉帰宅の抑制の基本原則が同様にうたわれており、政府から国民等に対し、大規模地震発生時には「むやみに移動を開始しない」という一斉帰宅抑制の基本原則の徹底が求められているといえます。

災害への備え

○自治体における一斉帰宅抑制措置の確認

事業所等が所在する自治体において、一斉帰宅抑制に関するガイドライン等が定められていないか、定められている場合にはその内容を確認し、ガイドライン等が定められていないときでも準備を整え、労働者ができるだけ安全・安心に一斉帰宅抑制（施設内待機）に応じられるようにしましょう。

具体的には、例えば以下のような措置（準備）等が考えられます。

- ① 施設内待機の計画策定と労働者等への周知
- ② 施設内待機のための備蓄
- ③ 労働者等と家族との安否確認手段の確保（労働者等とその家族間において、携帯電話災害用伝言版や災害用伝言ダイヤル171、SNS等の複数の安否確認手段をあらかじめ確認し、当該手段を利用する家族間で周知しておいてもらう）

○帰宅する労働者との間の確認

使用者からの一斉帰宅抑制の要望にもかかわらず帰宅する労働者との間で、次の書式のように、帰宅途中で労働者が被った被害に関する責任について確認しておくのが望ましいでしょう。

〔16〕 計画運休の実施日に、年次有給休暇の計画的付与を割り当てたいとき

台風の接近に伴い、鉄道会社から計画運休が予告されました。翌日は電車が動かず出勤できない労働者が多数いるため、別に指定していた年次有給休暇の計画的付与を変更し、全労働者に割り当てようと考えています。

法的に問題があるでしょうか。

◆ アドバイス ◆

一斉付与方式により年次有給休暇の計画的付与の指定日を定めている場合は、労使協定を変更することで指定日を変更することができます。ただし、計画運休が発表されてからだと、労使協議を行う時間がないことや、従業員代表から同意を得られないことも考えられるので、あらかじめ労使協定で、既に設定された計画的付与の指定日を変更することができる旨を定めておくなどの備えがあるとよいでしょう。

〔43〕 感染を心配して接客業務をしたくないという労働者がいるとき

咳やくしゃみ、会話などによる飛沫で感染する感染症が流行しています。当社はスーパーマーケットを営んでいますが、店頭スタッフとして採用した労働者が、顧客からの感染を心配して店頭に出たくないと言っています。店頭業務から外さなければならぬのでしょうか。

◆ アドバイス ◆

一般論としては、雇用契約上の指揮命令権に基づき、店頭業務への従事を命じることができますが、貴社が労働者に対する安全配慮義務を履行していることが前提となります。安全配慮義務の具体的内容は個別の事案ごとに異なりますので、一律に示すことは困難ですが、政府・自治体や業界団体等の指針があるときにはそれが参考となります。もっとも、現に不安を感じている労働者に積極的に業務に従事してもらうためには、安全配慮義務の履行そのもののみならず、労働者の不安を取り除き、その理解と協力を求める協議等のプロセスを踏むことが重要です。

解説

1 指揮命令権と安全配慮義務

雇用契約上、使用者は労働者に対し、雇用契約で定めた業務に従事するよう、指揮命令する権利を持ちます。したがって、貴社は、この

〔57〕 感染拡大期間中に労働者が夜の繁華街へ出掛け、感染症に罹患してしまったとき

危険な感染症の感染拡大に伴い当社でも予防に力を入れていますが、労働者の一人が退社後に夜の繁華街へ出向き、感染してしまいました。このような行為を見ごせば、社内のモラルを維持することができません。懲戒処分等の対応は可能でしょうか。

◆ アドバイス ◆

就業時間外の行為は労働者の私生活に当たり、使用者は干渉できないのが原則です。しかしながら、夜の繁華街へ行くことで感染症に罹患する危険が高く、企業秩序が乱される場合は、