



人事労務情報

2020
11

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
トピックス 同一労働同一賃金の最高裁判決（非正規格差是正訴訟）が出ました	1
外国人技能実習制度 技能実習、実習実施者への監督指導、労働法令違反が70%超！！	3
労働災害情報 外国人労働者の労働災害の状況および安全衛生教育について	4
注目！！ 「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止について	5
労務管理情報 令和3年1月1日からの子の看護休暇等の時間単位取得について	6
相談室 パートタイマーへの社会保険の適用拡大、今後どうなりますか？	7
information 職場の新型コロナウイルス感染症予防対策、動画を活用してはいかがでしょうか？	8

トピックス

同一労働同一賃金の最高裁判決（非正規格差是正訴訟）が出ました

同一労働同一賃金の改正法（パートタイム・有期雇用労働法）が、大企業は今年4月から、中小企業では2021年4月から施行となっています。これまで具体的な実務対応を行うための判断材料が乏しく、2018年6月のハマキョウレックス事件、長澤運輸事件に続く最高裁判決が待たれていましたが、2020年10月13日に大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件について、10月15日に日本郵便事件についての最高裁判決が出されました。

1. 同一労働同一賃金に関する裁判

正社員と非正規社員の間の待遇格差が旧労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）に違反するかが争われた裁判です。なお、この条文は、パートタイム・有期雇用労働法第8条に承継されています。

旧労働契約法第20条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、**期間の定めがあることにより**同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、**労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情**を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

2. 大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件

（1）事案について

① 大阪医科薬科大学事件 … 【賞与】

元アルバイト職員が、賞与が支給されないのは旧労働契約法第20条が禁止する不合理な格差（待遇差）に当たるとして大学を訴えた訴訟

※ 二審大阪高裁は、正職員の6割は支給すべきと判断していました。

② メトロコマース事件 … 【退職金】

販売職の元契約社員らが、退職金が支給されないのは旧労働契約法第20条が禁止する不合理な格差に当たるとして会社を訴えた訴訟

※ 二審東京高裁は、正社員の4分の1は支給すべきと判断していました。

(2) 最高裁の判断

(1)①②ともに、最高裁判所は、高裁判決を変更し、「不合理な格差に当たらない」と判断しました。旧労働契約法第20条における不合理性の判断は、個々の待遇の性質や目的に応じて検討されます。最高裁は、性質については高裁の判断を支持しつつも、賞与および退職金の「支給目的」については「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る」などと示しました。最高裁判決は、使用者が人事施策上の判断として、長期雇用を前提に様々な業務を経験したり、中核的な業務を担うことが予定される正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正社員に対して賞与や退職金を支給することを是認したことになります。また、「正社員への登用制度」が存在し、その実績があったことも不合理な格差に当たらないとする事情のひとつのようです。これは、登用制度により地位が固定されていない、つまり契約社員であっても正社員になる可能性があることを考慮して判断されたということになります。

法令に沿って、賞与・退職金の性質や目的、また、正社員と契約社員では職務内容や配置の変更の範囲に違いがあったこと等から判断し、この事案では、契約社員に賞与・退職金の支給がなくても不合理ではないとされました。事案ごとに判断が必要なことであり、一律に契約社員に対する賞与・退職金が不要というわけではないことをご留意ください。

3. 日本郵便事件

(1) 事案について

日本郵便（大阪・東京・佐賀）の契約社員らが正社員との待遇格差について訴えた訴訟です。なお、高裁判決が適用されるものは最高裁では判断対象とされないため、最高裁では次の5つが判断対象となりました。

- ① 扶養手当 ② 病気休暇 ③ 夏季休暇・冬季休暇
- ④ 年末年始勤務手当 ⑤ 年始期間の祝日給

(2) 最高裁の判断

最高裁は、長澤運輸事件を引用し、賃金項目にかかる相違は賃金の総額を比較するのではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮するとししました。また賃金

以外の労働条件（→休暇等）についても、同様に、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきとし、前掲の5つについて各項目ごとに検討し、いずれについても「待遇差は不合理と認められる」と判断しました。

① 扶養手当

正社員への扶養手当が長期にわたり継続して勤務することを期待し、生活保障や福利厚生を図り、扶養親族がいる者の生活設計等を容易にして継続的な雇用を確保することであれば、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれる契約社員にも支給すべきということです。

② 病気休暇

私傷病によって勤務できなくなった正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて継続的な雇用を確保することが有給の病気休暇の目的であれば、相応に継続的な勤務が見込まれる契約社員との間で相違があることは不合理ということです。

③ 夏期冬期休暇

夏期・冬期休暇の目的が、労働から離れる機会を与えることで心身の回復を図ることであり、夏期冬期休暇の取得の可否や日数は勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていません。この趣旨は契約社員にも該当するため、相違があることは不合理ということです。

④ 年末年始勤務手当

正社員が最繁忙期（12月29日から翌年1月3日）に勤務した時に支給され、多くの労働者が休日として過ごす期間に業務に従事したという勤務の特殊性から支給される対価ということです。よって、待遇差は不合理とされました。

⑤ 年始期間の祝日給

特別休暇となり得る年始期間に勤務したことへの代償と解されます。最繁忙期に労働力を確保する観点からは、契約社員に、年始期間の勤務の代償として祝日給に対応する祝日割増賃金を支給しないのは不合理とされました。

この事案については、①～⑤のすべての待遇について、その性質や目的から、旧労働契約法第20条に違反する不合理なものと判断されました。なお、①②については「継続的な勤務が見込まれる契約社員」とありますが、これがどの程度の期間を意味するのかは明らかになっていません。

外国人技能実習制度

技能実習、実習実施者への監督指導、労働法令違反が70%超！！

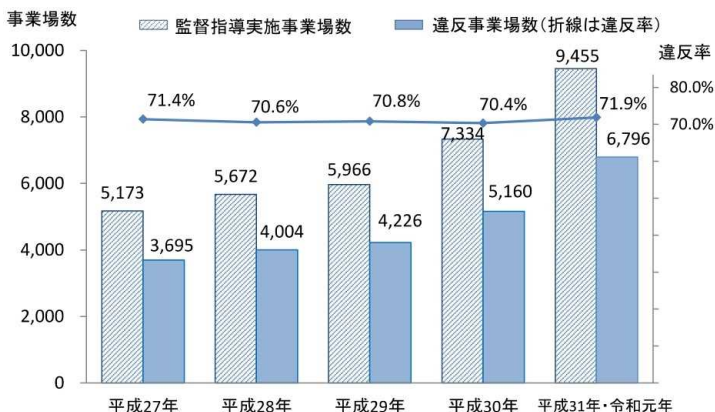
厚生労働省は、全国の労働局や労働基準監督署が、平成31年・令和元年に外国人技能実習生（以下「技能実習生」）の実習実施者（技能実習生が在籍している事業場）に対して行った監督指導や送検等の状況について取りまとめ、公表しました。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13980.html

1. 監督指導結果のポイント

(1) 監督指導の状況

平成31年・令和元年度は、監督指導を実施した9,455事業場（実習実施者）のうち、6,796事業場（71.9%）において、労働基準関係法令違反が認められました。過去5年の統計を遡ってみても、いずれの年も監督指導を実施した事業場のうち7割を超える事業場において違反が認められており、依然として高い違反率が改善されていない状況です。

※ 違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に関する違反も含まれます。



(2) 主な違反事項

主な違反事項としては、第1位「労働時間(21.5%)」、第2位「使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準(20.9%)」、第3位「割増賃金の支払(16.3%)」の順に多く、前年から順位の変動はありません。

(3) 食料品製造業の状況

食料品製造業では、1,575事業場（実習実施者）に監督指導が実施され、そのうち1,117事業場（70.9%）において労働法令違反が認められました。また、違反事項をみると、「使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準」が最も高く(28.1%)、次いで「労働時間」の22.2%、「割増賃金の支払」の13.3%と続きます。

〈参考〉平成30年度の食料品製造業の状況

平成30年度においては、全業種における違反率70.4%に対し、食料品製造業の違反率は73.6%で、平均を超えていました。なお、違反事項の内容については同じです。

2. 監督指導の事例

食品製造業の事業場への監督指導の事例を紹介します。対象は水産食料品製造業の事業場で、「使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準」に対する違反での指導となります。

〈概要〉

- ・ 水産食料品製造業の事業場において、技能実習生が作動中のスライサーに詰まった材料を取り除くため、材料投入口に右手を入れたところ、刃部に接触し指を骨折する労働災害が発生した。
- ・ スライサーを停止させて材料を取り除くべきであったが、作業手順書が作成されておらず、技能実習生に対する作業の安全に関する教育も行われていなかった。

〈指導内容〉

1. 機械の掃除や調整を行う際は、当該機械の運転を停止するよう是正勧告した。
← 労働安全衛生法第20条第1号・労働安全衛生規則第107条（掃除等の場合の運転停止等）
2. 作業手順書を作成し、技能実習生に作業の安全に関する教育をするよう指導した。
← 作業手順の周知

〈指導結果〉

技能実習生の母国語による作業手順書を作成して安全教育を実施するとともに、当該スライサーの材料投入口に日本語と母国語で表記した注意喚起のシールを貼付する等により、掃除や調整を行う際の機械の運転停止を徹底した。

その他、「労働時間」に対する違反の事例として、時間外・休日労働に関する協定(36協定)を超えて、月100時間を超える違法な時間外労働を行っていた事業場への是正勧告等があがっています。

労働災害情報

外国人労働者の労働災害の状況および安全衛生教育について

前頁で、食料品製造業における外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導では、「使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準」が多いことを紹介しました。これに関連し、外国人労働者の労働災害の状況や安全衛生教育のポイントを取り上げます。

1. 外国人労働者の労働災害の状況

平成31年1月から令和元年12月までの外国人労働者の労働災害発生状況をみていきましょう。なお、この場合の労働災害は、休業4日以上の死傷災害を指します。

(1) 全 体

外国人労働者の労働災害による休業4日以上死傷者数は3,928人で、前年比38%増と大幅に増加しました。国籍別にみると、①ベトナム925人、②中国（香港等を含む）683人、③ブラジル599人、④フィリピン579人という順となります。また、業種別では製造業が多く、全体の約56%（2,183人）を占めています。

(2) 技能実習生

在留資格「技能実習」の死傷者数は1,393人で、外国人労働者全体の死傷者数の約35%を占めます。なお、前年と比較すると、次表のように、この割合は大きくなっています。

(単位：人)

項 目	H29年	H30年	H31/R1年
外国人労働者全体	死傷者数 2,494	2,847	3,928
	労働者数 1,278,670	1,460,463	1,658,804
技能実習生	死傷者数 639	784	1,393
	労働者数 257,788	308,489	383,978
全体死傷者数のうち、技能実習生の占める割合	25.6%	27.5%	35.5%

2. 安全衛生教育について

(1) 全 体

労働災害について、「自分は大丈夫」と思っている方のほうが多いでしょう。このような思い込みを無くし、「職場にはさまざまな危険がある」ということをよく理解し、危険に対する意識を高めることが安全衛生教育の第一歩です。そのためには、次のよう

な労働災害の事例を紹介することが効果的です。なお、これまで自社で労働災害が発生していたら、その事例を活用しましょう。

労働災害の事例紹介

○ 機械による「はさまれ・巻き込まれ」の事例

もやしの洗浄水路の水車部分にて、水車と動力モーターをつなぐベルトの交換作業中、同僚が交換作業の終了を確認せず電源を入れたため、指がベルトに巻き込まれ、切断した。

○ 「転倒」災害の事例

惣菜の揚げ物場にて作業中、揚げ物の機械の電気コードがほどけた状態で床にたっており、気づかず、歩行中の被災者が電気コードに足をとられ、転倒。膝を強打した。

○ 「切れ・こすれ」災害の事例

機械の清掃中、電源を切らず、片手にブラシを持ち、気をとられ、もう片方の手の人差し指を機械で切った。

○ 「無理な姿勢・動作の反動」災害の事例

工場にて、即席麺の製造作業中、パーム油の入った一斗缶を持ち上げ、移動しようとしたところ、不用意に腰を捻ったため、負傷した。

○ 「熱中症」災害の事例

焼成炉室にて、部品交換作業を行い、休憩を取るため、隣部屋に移動したところ、高温環境下の作業のため、水分補給不足により熱中症で気分が悪くなり、倒れ込み、筋肉痙攣（けいれん）をおこした。

また、労働災害によって休業することになると、給与収入が減少します。経済面での損失を具体的に数字で示すことも、労働災害防止への意識付けに有効かもしれません。

上記のことは日本人にも共通ですが、日本の労働慣行や日本語に習熟していない外国人労働者に対する安全衛生教育では、適切な工夫をし、作業手順や安全のためのルールをしっかりと理解してもらうことが必要になります。

(2) 外国人労働者に対する安全衛生教育

① コミュニケーションの工夫

言葉や生活習慣の違いを踏まえたコミュニケーションによる安全衛生対策を行きましょう。理解していなくても「分かりました」と受け答えをする外国人労働者は多いものです。特に、機械の非常停止装置などの作業については、実際にやらせて、理解していることを確認しましょう。

② イラストや動画の活用

外国人労働者が、言葉（日本語）での教育で理解することは難しいでしょう。できるだけ目だけでわかるようイラストや動画を活用しましょう。

③ 危険の可視化

安全衛生の注意標識は、その内容がきちんと理解されるよう、危険の見える化をしましょう。外国人技能実習機構が発行している「技能実習生手帳」には、下記のほか数種類の安全衛生標識が掲載されていますので、参考にしてはいかがでしょうか。



感電注意



障害物注意



頭上注意

④ 異常事態への備え

「危ない!」「逃げろ!」といった危険を知らせる日本語や、「止める」「放す」「待つ」「呼ぶ」といった言葉は、早めに覚えてもらいましょう。

⑤ その他

生産現場の作業手順は、文書化されていないこともあります。しかし、外国人労働者がいる場合は、簡単なものでもよいので、機械の使用方法や安全点検等を定めた作業手順書を必ず作成するようにしましょう。できる限りやさしい日本語を使用し、イラストや図を活用し、また可能であれば母国語も併記するとよいでしょう。厚生労働省は、製造業向けの「未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル」を、英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語で公開しているので、参考になるかもしれません。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html>

「安全な作業は正しい服装から」を基本とし、適正に作業服装を整えましょう。工場に入る際に必ず目に留まる場所に、ポイントを表現したイラストと鏡を置くことも効果的です。また、ルーズな服装は、動いている機械に巻き込まれる可能性があるため、避けなければなりません。その他、靴ひもをしっかりと結ぶといったことも徹底しましょう。



「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止について

食品製造業では、食品加工用機械による「はさまれ・巻き込まれ」の労働災害が多発しています。次のような災害防止対策を徹底しましょう。

☒ 機械の清掃、修理は止めてから！

機械の清掃を楽に行おうとして、機械を動かしたままロール部分などの清掃を行い、巻き込まれる重篤な災害が発生しています。作業に慣れていない労働者に多い行為ですので、徹底して注意しましょう。

☒ 機械を止めた作業は不意の起動防止を！

機械の清掃や調整を行うため、機械の起動スイッチを切って作業を行っているときに、他の作業者が気付かずスイッチを入れてしまい、作業者が機械にはさまれる、巻込まれる災害が発生しています。法令でも、機械を停止したときは、「機械の起動装置に錠を掛け、機械の起動装置に表示板を取り付ける等」を求めています。

☒ 囲い、安全装置等はその機能の維持を！

巻き込まれ防止のため設けられた囲い等を、作業の効率を上げるため外して、機械に巻き込まれる災害が発生しています。

労務管理情報

令和3年1月1日からの子の看護休暇等の時間単位取得について

令和3年1月1日より子の看護休暇と介護休暇（以下「子の看護休暇等」）について時間単位で取得できる制度が導入されます。令和元年12月に公布された育児介護休業法改正によるものですが、準備は順調でしょうか？

内容のおさらいと、実務上の対応について取り上げます。

1. 概 要

(1) 子の看護休暇および介護休暇制度とは・・

① 「子の看護休暇」制度

育児介護休業法により、小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、子の看護休暇を取得することができます。子どもが病気になったりケガをしたときに世話をしたり、子どもに予防接種や健康診断を受けさせる際に休暇を取得しやすくするためのものです。

② 「介護休暇」制度

育児介護休業法により、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その介護、世話を対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。

(2) 改正内容

子の看護休暇・介護休暇の取得単位は、1日単位または半日単位（1日の所定労働時間の2分の1。労使協定により異なる時間数を半日と定めた場合にはその半日）とされていますが、令和3年1月1日より、1時間単位での取得が可能となります。また、現在は、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者には、半日単位での取得をさせなくてもよいこととされていますが、令和3年1月1日より、1時間単位での取得ができることとなります。

この「時間」とは1時間の整数倍の時間（1時間、2時間、3時間等）をいい、1日の所定労働時間よりも短い時間のことを指します。会社は従業員から時間単位での取得の希望があったときは、その希望する時間について取得させなければなりません。

2. 必要な対応

今回の改正により、現在、子の看護休暇および介護休暇を規定している就業規則（育児・介護休業規程等）を変更することが必要となります。なお、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得は、原則、始業時間もしくは終業時間に連続するかたちで取得せねばよいこととされていますが、厚生労働省は、法を上回る措置として、いわゆる「中抜け」を認めるように配慮することを示しています。よって、規程を見直しする際は、中抜けを認めるか否かの検討が必要です。また、時間単位取得が困難な業務がある場合は、労使協定により、その業務に従事する労働者を対象労働者から除外することができるため、該当する業務がある場合は、労使協定の締結も必要でしょう。

3. 子の看護休暇等の1日分の時間について

1日の所定労働時間が7時間30分等、時間単位の整数倍でないこともあります。子の看護休暇等を1日単位で取得する（1日の勤務時間のすべてについて休暇を取得する）ときはこの7時間30分で1日を取得したこととなりますが、時間単位で取得するときには1時間に満たない端数を切り上げて1日分とします。たとえば7時間30分の場合、時間単位で取得するときは、8時間分の休暇で1日分となります。なお、1日の所定労働時間が8時間だけでなく、5時間や6時間など従業員によって異なるケースがありますが、この場合は従業員ごとに子の看護休暇等の1日分の時間数が決まります。具体的には1日の所定労働時間が8時間であれば8時間分の休暇で1日分となり、6時間であれば6時間分の休暇で1日分となります。

運用上、判断に迷う場合、厚生労働省が出している「子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得のQ & A（令和2年9月11日改定）」を参考にしてください。

相談室《人事労務管理》

パートタイマーへの社会保険の適用拡大、今後どうなりますか？



人事部長

当社の工場では、多くのパートタイマーが働いています。例年ですと、11月頃から、パートタイマーが就業調整に入りはじめ、現場では繁忙期のシフトを組むのに頭を抱えます。しかし、今年はコロナの影響で働けない期間があったパートタイマーも少なからずいて、その点はやや落ち着いているようです。

社労士

なるほど、配偶者や家族の扶養の範囲内で働くパートタイマーは、年収を一定の範囲に抑える必要がありますからね。就業調整をする方は、特に、健康保険の被扶養者の範囲に抑えたいということでしょう。

人事部長

はい、その通りです。しかし、社会保険について、さらなる適用拡大が決まったようで……。今後は、被扶養者ではなく、パートタイマー自身が被保険者となることを見込まれるのではないかと……。



社労士

社会保険の適用拡大、企業規模要件の段階的な引下げのことですね。適用拡大は、次のように、2016年10月よりスタートしました。なお、この場合の従業員数とは、厚生年金の被保険者数を指します。

- ・ 2016年10月～、従業員数500人超（501人以上）規模の企業
- ・ 2017年4月～、従業員数500人以下の企業でも労使合意により、適用拡大を可能とする

そして、2020年5月に年金制度改正法が成立したことにより、今後、次のスケジュールで、パートタイマーを社会保険の適用対象とする事業所の企業規模要件の引下げが行われ、さらなる適用拡大となります。

- ・ 2022年10月～、従業員数100人超（101人以上）規模
- ・ 2024年10月～、従業員数 50人（51人以上）超規模



人事部長

ということは、さらなる適用拡大のスタートまで時間的猶予はないのですね。適用対象となるパートタイマーの人数の把握や活用の在り方、社会保険料の負担増加のシミュレーション等に早急に取り組む必要がありますね。ところで、適用対象の要件に変更はありますか。

よいご指摘です。実は、適用対象の要件のうち、「勤務期間要件」の変更が行われます（2022年10月～）。



社労士

【 現行 】 雇用期間が1年以上見込まれること

【改正後】 実務上の取扱い(※)の現状を踏まえ、フルタイム等の被保険者同様に 2か月超の要件を適用

- (※) 現行制度の運用上、実際の勤務期間にかかわらず、基本的に次のいずれかに当てはまれば1年以上見込みと扱う
- ・ 就業規則、雇用契約書等において契約が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されている
 - ・ 同一の事業所で、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績がある

これにより、勤務期間要件で適用除外となるのは、契約期間が1年未満で、書面上更新可能性を示す記載がなく、更新の前例もない場合に限られることになります。

人事部長

なるほど。これは、少なからず影響がありそうですね。実務上、試用期間として2か月の有期雇用契約を交わすケースもあるようですが、こういったことは難しくなりますね。

まとめますと、2022年10月1日からの適用対象は次のようになります。



- ① 労働時間要件 … 週20時間以上であること。残業時間を含めない所定労働時間で判定。
- ② 賃金要件 … 月8.8万円以上であること。残業代、賞与、臨時的な賃金等を含めないで判定。
- ③ 勤務期間要件 … フルタイム等の被保険者同様に、「2か月超」の要件を適用。
- ④ 学生でないこと

人事部長

パートタイマーの適用拡大について理解できました。この法改正は、会社の事業経営の在り方や人材の活用といった分野にまで影響がありますね。早速、検討を開始します！

ちょっと補足！さらなる適用拡大の背景について

- ・ 適用拡大については、「本来すべての被用者に被用者保険が適用されるべきという意見」と、「中小企業の経営配慮をすべきという意見」の2つの意見の対立があり、議論・調整が行われ、企業規模要件見直しのスケジュールが決まりました。
- ・ 政府は、今後の年金制度改革の基本に置くべき考え方として、「被用者として働く者には被用者保険を適用する」と示しています。これは、被用者は本来であれば働き方や企業規模・形態にかかわらず厚生年金の被保険者となり、報酬に比例した保険料負担を行つたうえで、報酬にかかわらず定額が給付される基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けるという考え方です。



— 職場の新型コロナウイルス感染症予防対策、動画を活用してはいかがでしょうか？ —

新型コロナウイルスの感染者数は落ち着きを見せていますが、ヨーロッパなどでは深刻な状況となっており、今後、冬に向かうにつれて日本でも再度の感染拡大が懸念されています。各職場でも感染予防対策を再確認しておくとうれしいでしょう。その際、動画教材「職場における新型コロナウイルス感染症予防対策を進める上でのポイント」を活用してはいかがでしょうか。これは、独立行政法人労働者健康安全機構が、一般社団法人日本渡航医学会及び公益社団法人日本産業衛生学会の協力を得て制作したもので、産業医や産業保健スタッフの選任義務がない事業所でも活用できるように作成されています。

🔗 <https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/johoteikyo/tabid/1764/Default.aspx>

内容は、次のとおりです。

1. 新型コロナウイルス感染症の概要
2. 医学情報の収集と職場への情報提供
3. 職場における感染予防対策に関する医学的妥当性の検討と助言
4. 職場における感染予防対策及び管理方法に関する教育・訓練の検討と調整
5. 従業員の健康状態にあわせた配慮の検討と実施
6. 職場に感染者（疑い例含む）が出た場合の対応
7. 従業員のメンタルヘルスへの配慮
8. 職場における段階的な措置の解除に関する医学的妥当性の検討と助言
9. 中長期的な対策



たとえば、4. では職場での感染症予防対策のための環境作りのことが、また6. では、「新型コロナウイルス感染症と診断されていないものの、発熱や風邪症状を認めて仕事を休んでから職場復帰をさせる目安等」のことが取り上げられています。