

# 新型コロナウイルス拡大防止対応フロー（本人）

職員本人に、風邪様の症状（発熱、咳、鼻水など）があるか？

No

出勤

Yes

災害時休暇（有給休暇）に準じた取扱いとして、自宅で休養が望ましい

息苦しさ（呼吸困難）や強いだるさ（倦怠感）、高熱の症状のいずれかがある  
（※基礎疾患がある場合は風邪様の症状があれば）

No

体調不調期間が4日未満の場合、各種薬剤の内服がない状態で、発熱、咳、喀痰、全身倦怠感などが消失した日を0日目として、症状消失後3日目以降に出勤可※

Yes

「帰国者・接触者相談センター」に相談、受診を勧められた医療機関を受診  
（厚生労働省ホームページ等より）

新型コロナウイルス感染と診断されたか？

No

体調不良の期間程度、経過観察（下表参照）

体調不良の期間	回復（症状消失）日を0日目として、
4日以上1週未満	回復（症状消失）後5日目以降に出勤可※
1週以上2週未満	回復（症状消失）後7日目以降に出勤可※
2週以上	回復（症状消失）後10日目以降に出勤可※

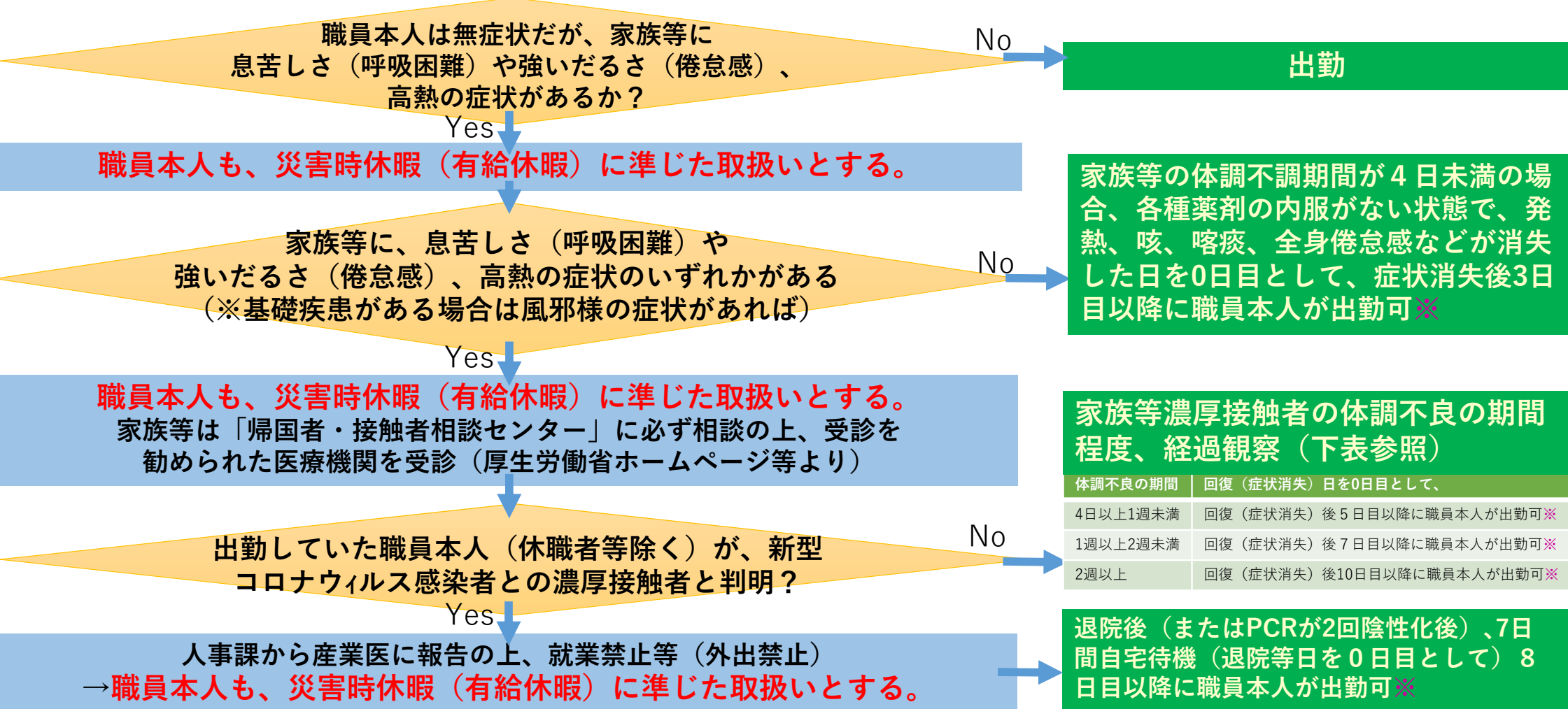
Yes

人事課から産業医に報告の上、就業禁止等（外出禁止）  
→災害時休暇（有給休暇）に準じた取扱いとする。

退院後（またはPCRが2回陰性化後）、7日間自宅待機（退院等日を0日目として、8日目以降に出勤可）※

※上記の日数は目安であり、実際の出勤については、各職員それぞれの状況を踏まえ、所属部署の上長（部局長、センター長、研究室雇用の方は研究室の教員）とも相談の上、この基準以上を休ませることを妨げない。

# 新型コロナウイルス拡大防止対応フロー（家族等）



家族等の体調不調期間が4日未満の場合、各種薬剤の内服がない状態で、発熱、咳、喀痰、全身倦怠感などが消失した日を0日目として、症状消失後3日目以降に職員本人が出勤可※

## 家族等濃厚接触者の体調不良の期間程度、経過観察（下表参照）

体調不良の期間	回復（症状消失）日を0日目として、
4日以上1週未満	回復（症状消失）後5日目以降に職員本人が出勤可※
1週以上2週未満	回復（症状消失）後7日目以降に職員本人が出勤可※
2週以上	回復（症状消失）後10日目以降に職員本人が出勤可※

※上記の日数は目安であり、実際の出勤については、各職員それぞれの状況を踏まえ、所属部署の上長（部局長、センター長、研究室雇用の方は研究室の教員）とも相談の上、この基準以上を休ませることを妨げない。

## 災害時休暇の取得要件とは？

- 政令において準用する検疫法の停留となった場合（感染症危険レベルが2以上となった地域から帰国して14日間等）
- 新型コロナウイルス感染症対策の基本方針（令和2年2月25日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）等を踏まえ、職員本人または家族等に発熱等の風邪症状がみられる場合
- 新型コロナウイルス感染症対策に伴う小学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合

## 在宅勤務の成立要件とは？

- 在宅で作業可能であり、かつ、成果物等で勤務時間の確認可能であると上長等が認めた場合

## 休業手当（平均賃金の6割）の支給要件とは？

※下記3要件すべてに該当すること

- 在宅勤務を提案していない（在宅勤務になじまない業務である場合を含む）
- 在宅勤務が可能な業務を含んだ労働契約を締結している
- 本人の希望による欠勤ではない

【新型コロナウイルス感染拡大防止対応にかかるQ&A】(随時更新) (赤文字は更新箇所)

Q 1

14日間は自宅で経過観察しなければならないのは、中国以外の外国にも適用されますか？

A 1

3月25日現在、外務省海外安全ホームページの「海外安全情報」において、新型コロナウイルスの発生にかかる感染症危険レベルが2以上となった地域は、

- 全世界

となりましたので、帰国者全員に適用します。

Q 2

A 1の地域から、あるいは当該地域の空港で乗り継ぐ場合についても、14日間は自宅で経過観察しなければなりませんか？

A 2

当該地域の空港で乗り継いだ場合は、入国手続の有無にかかわらず、14日間は自宅で経過観察し、他人との接触はなるべく避けてください。

Q 3

出張と私事渡航の場合で、なにか違いがありますか？

A 3

出張でも私事渡航でも、外務省海外安全ホームページの「海外安全情報」において、新型コロナウイルスの発生にかかる感染症危険レベルが2以上となった地域から帰国した場合は、14日間は自宅で経過観察してください。ただし、出張で当該地域を乗り継いだ場合については、労災の対象となりますので、手続については、人事課職員係にお問い合わせください。

Q 4

国内出張について、規制はありますか？

A 4

目下のところ、特段の規制は行いませんが、今後の状況次第では規制することも検討いたします。

Q 5

4日発熱が続かず、医療機関受診したものの、新型コロナウイルス感染と診断されず回復した場合は、休業手当は受けられないのですか？

A 5-1

本人の場合は、まず発熱の時点で災害時休暇の申請が可能となります。しかし、医療機関を受診して、熱は下がったものの、その他の症状(咳など)で、出勤できない場合は、インフルエンザや風邪で休む場合と同様に、有給休暇(有給休暇のない者は欠勤)・病気休暇の扱いとなります。詳しくは人事課職員係にお問い合わせください。

A 5-2

家族等に感染の恐れがあって休む場合で、コロナと判断されない場合は、台風や大雪、地震等による通勤困難な場合等に適用される災害時休暇の取扱いとなります。(3月2日から)詳しくは人事課職員係にお問い合わせください。

Q 6

就業禁止との扱いになるのは、診断が確定するまでの期間を含みますか？また、その期間に給与は支給されますか？

#### A 6-1

本人の場合は、診断書に〇〇日から新型コロナウイルスに感染といった記載があれば、記載された日から就業禁止となります。(3月2日以降の取扱いとしては)台風や大雪、地震等による通勤困難な場合等に適用される災害時休暇の取扱いとなります。

#### A 6-2

家族等が新型コロナウイルスへの感染が確定した場合は、台風や大雪、地震等による通勤困難な場合等に適用される災害時休暇の取扱いとなります。(3月2日から)。詳しくは人事課職員係にお問い合わせください。

#### Q 7

本人が「強いだるさ(倦怠感)や息苦しさ(呼吸困難)の症状または37.5°C以上の発熱」があつて、有給休暇または欠勤する場合は、上司へ電話連絡のみで良いでしょうか?

#### A 7

本人が新型コロナウイルス感染と診断されるまでは、通常の体調不良の場合で休む際と、特段に手続の差異はありません。こうした体調不良の者には、自宅療養を推奨していることから、勤務時間管理員各位におかれましては、月末をまたぐ休みの場合など、柔軟に手続を行い、勤務時間管理報告の迅速な提出にご協力ください。

#### Q 8

本人または家族等が新型コロナウイルスに感染と診断された場合は、まずどこに報告すればよいですか?

#### A 8-1

新型コロナウイルス感染症に罹患した場合には、必要に応じて感染の拡大を防止するための措置を講じる必要があることから、速やかに、電話又は電子メール(出勤しないこと)により、**総務課環境安全管理室並びに**、上司、または所属部局の総務(庶務や人事)担当者に、次の項目を報告してください。**(別添様式をご活用ください)**

- ① 感染していると診断された日【必ず記載】
- ② 受診した医療機関【必ず記載】
- ③ 発熱、咳などの呼吸器症状等の現在の状況【必ず記載】
- ④ 発熱及び咳などの呼吸器症状が現れた日【わかっている場合は記載】
- ⑤ 診断日前1ヶ月以内における外国への渡航歴の有無(渡航歴がある場合は、期間、国名及び都市名)【該当している場合は必ず】
- ⑥ 症状が現れた日以降における本学の関係者との接触の状況(授業、会議等への出席の状況等)【該当している場合は必ず】
- ⑦ 今後の見通し等に係る医師等の所見【わかっている場合は記載】

部局の総務担当者は、勤務時間管理員に集約の上で、人事課職員係までご連絡ください。人事課では日ごとにまとめた上で、保健管理センターの産業医の先生方に報告することとなります。

#### A 8-2

本人以外で、ご報告をいただくのは、出勤していた職員本人が感染者との濃厚接触者であると分かった場合となります。上記A 8-1に準じて、速やかに、電話又は電子メール(出勤しないこと)により、上司、または所属部局の総務(庶務や人事)担当者に、上記の項目を報告してください。

#### Q 9

有給休暇等がなく、欠勤を余儀なくされ、長期に及ぶ場合については、どうなりますか?

Q 9

本人に症状がなく、あるいは、自覚症状があっても医療機関の受診がままならない場合については、新型コロナウイルスの発生にかかる感染症危険レベルが2以上となった地域からの帰国時と同様、台風や大雪、地震等による通勤困難な場合等に適用される災害時休暇の取扱いとなります。(3月2日から)

Q10

自覚症状がありますが、医療機関の予約が取れず受診できない場合は、自宅待機しか手段がないのでしょうか。

A10

2月25日に厚生労働省から示された方針では、今後、電話による診療等により処方箋を発行する等の体制も検討するそうです。(具体的な体制が構築されましたら、この部分を更新して、情報提供します。)

Q11

政府の発表に基づき3/2から小学校等が休校になった場合、当該の子供を持つ職員の勤務体系はどのようなことになるのでしょうか。

A11

原則として、小学校等が休校になり、子供の面倒をみるため出勤することのできない方については、「台風や大雪、地震等による通勤困難な場合等に適用される災害時休暇」の取扱いとなります。休暇簿の添付書類として

- ・小学校等が休校となる通知(メールやツイッター等を印刷したものでも可)
- ・申請する日(時間帯)について、出勤することが著しく困難であるための理由を記した申立書を添えた上で、手続きを行ってください。就業管理システム上の手続きも同様に行ってください。また、急を要する場合は、電話等で上長に仮承認を得ることも構いません。その際は、休暇簿を使用して手続きする方も、添付書類等は事後でも構いませんので、必ず提出してください。

また、裁量労働制の方については、現在、在宅勤務を試行しております。

<http://web.tuat.ac.jp/~jinjika/>

休校に伴い必要な場合は、手続きを行ってください。

Q12

職員本人に、風邪様の症状(発熱、咳、鼻水など)があり、新型コロナウイルスに感染していると診断された場合、社保等の支給対象とならない週20時間未満の勤務の方については、感染していると診断された時点から、休業手当(6割)の支給対象でもなくなるのですか?

A12

使用者の責に帰すべき事由による休業ではなくなるため、休業手当の支給対象ではなくなりますが、学内の感染者の正確な把握に必要なことから、診断されたと報告を受けた後でも、台風や大雪、地震等による通勤困難な場合等に適用される災害時休暇の取扱いとなります。

Q13

就業禁止措置(外出禁止)は、やむを得ない理由で外出しなければならない場合、人事課に届け出る必要がありますか?

A13

保健所からの指示で、本学が感染した本学雇用者の行動記録追跡調査を行う場合がありますので、届け出は必要ありませんが、記録し、求めに応じて提出できるようにしてください。

Q 1 4

裁量労働制で勤務しており、在宅勤務の許可を得ていますが、就業禁止措置（外出禁止）が出た場合は、どうなりますか。

A 1 4

就業禁止措置は、感染拡大防止のため、本学に出勤しないようにするものです。したがって、発症していなければ、Skype 等で業務を行うことは可能ですが、くれぐれも外出を控え、A13 同様、やむを得ない事情で外出する場合は、記録し、求めに応じて提出できるようにしてください。

Q 1 5

就業禁止措置以前の行動等については、人事課に届出る必要がありますか？

A 1 5

A 1 3 同様、保健所からの指示で、本学が感染した本学雇用者の行動記録追跡調査を行う場合がありますので、届け出は必要ありませんが、記録し、求めに応じて提出できるようにしてください。

Q 1 6

裁量労働制で勤務しており、在宅勤務の許可を得ていますが、休校措置等で小学校 4 年の子供のケアが必要ですが、在宅勤務は継続できないのでしょうか。

A 1 6

今般の状況は、国立大学法人東京農工大学在宅勤務制度の試行に関するガイドライン [http://web.tuat.ac.jp/~jinjika/syokuin/zaitaku/shikou/zaitakushikou\\_guideline.pdf](http://web.tuat.ac.jp/~jinjika/syokuin/zaitaku/shikou/zaitakushikou_guideline.pdf)

4. 試行の条件等（4）その他、在宅勤務を行う特段の事情があると部局長が認める者に、適用可能と考えます。つきましては、当該項目をもって継続の申請手続きを行ってください。

Q 1 7

在宅勤務等で出勤日数が減る場合、通勤手当はどのようになるのでしょうか。

A 1 7

月に 1 度も出勤が無い場合には、通勤手当は支給されませんが、1 度でも出勤があれば、支給額に変更はございません。

Q 1 8

学生を非常勤職員として雇用しておりますが、学生の通学は禁止されているために出勤することができません。一方、雇用する業務の内容を検討しましたところ、在宅勤務では勤務の実態がなく、在宅勤務に不向きな業務内容となっております。こうした場合の取扱いは如何。

A 1 8

労働条件通知書に（かかる事態を見越して）記載はしてありませんが、学生を雇用する場合は、他の非常勤職員と異なり、公募ではなく、本学に通学する学生という条件で、雇用労働契約の誘引を行っているため、まず、学生として行動することが求められ、平時、何らかの事情で授業等と勤務日が重なった場合は、欠勤での取り扱いを行うこととなります。本人から、かかる状況下での就労は見合わせたいとの意向があれば、研究室等で、在宅で勤務させることができないと判断した場合、「欠勤」として処理することとなります。

なお、下記の3要件をすべて満たす場合には休業手当の支給対象となります。

- ・在宅勤務を提案していない（在宅勤務になじまない業務である場合を含む）
- ・在宅勤務が可能な業務を含んだ労働契約を締結している
- ・本人の希望による欠勤ではない