

事務連絡
2021年2月4日

各地区港運協会 御中

一般社団法人 日本港運協会

港湾運送事業等の新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドラインに係る「チェックリスト」及び「ガイドライン別添1」について

標記に関しましては、日頃より業界ガイドラインに基づき、新型コロナウイルス感染症の感染拡大予防に取り組まれていることと存じます。

さて、今般、内閣官房及び厚生労働省の取り組みを踏まえ、業界ガイドラインに関して下記のとおり対応することと致しましたので、引き続き感染拡大予防に努められるようお願い致します。

つきましては、お手数をおかけしますが、貴会傘下の事業者はこの旨ご周知下さるようよろしくお願い申し上げます。

記

1. チェックリストについて

内閣官房の取組強化として「ガイドラインの遵守状況に係るチェックリストにより感染防止策の促進を図り、ガイドラインの遵守の徹底に努めること。」とされておりますので、添付の「チェックリスト」を作成しましたのでご活用下さい。

2. 「業界ガイドライン内の（別添1）」について

厚生労働省より「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理について」が発出され、内容が一新されましたので差し替えることと致しました。

（お手元の業界ガイドライン内の（別添1）と差し替えの上ご活用下さい。）

（写）特別会員

港湾運送事業・港湾運送関連事業の 新型コロナウイルス感染症の感染拡大予防ガイドライン 【チェックリスト】

本チェックリストは、「港湾運送事業・港湾運送関連事業の新型コロナウイルス感染症の感染拡大予防ガイドライン」の遵守状況を確認・点検していただきやすいよう、まとめたものです。各対策の詳細については、ガイドラインをご確認ください。

「港湾運送事業・港湾運送関連事業の新型コロナウイルス感染症の感染拡大予防ガイドライン」

<http://jhta.or.jp/docs/corona20200518.pdf>

(参考箇所) 「3. 講じるべき具体的な対策」P8～P15

1. 健康管理・労務管理

- 従業員等に対し、出勤前に体温や新型コロナウイルス感染症を疑われる症状の有無を確認
- 体調の思わしくない従業員等には、必要に応じ自宅待機を指示

2. 通勤・外勤

勤務体系・外勤

- テレワークを行うにあたっては、厚生労働省のガイドラインなどを参照し、労働時間の適正な把握や適正な作業環境の整備などに配慮
- オンラインでの会議や打ち合わせを活用し、会議等のための出勤を抑制
- ローテーション勤務が可能な職種については、ローテーションによる交代勤務を導入
- オンライン会議や電話、電子メール等を活用し、出張や外出はやむを得ない場合のみに行う
- 出張時や外出時には面会相手や時間、経路、訪問場所などを記録に残す

送迎バス

- 風邪等の症状のある運転者は乗務を見合わせる（あらかじめ代替要員を確保）
- 運転手及び乗客はマスクの着用を徹底し、不必要な会話は抑制
- 運転席の後ろの最前列及び運転席横の座席の利用を制限
- 運転席の周囲に防護フィルム等を設置
- 窓の開放換気を行う
- 乗降口のドアノブなど不特定多数が接触する場所は、定期的にこまめに清拭消毒

3. 勤務

共通事項

職場・現場において講じるべき共通の対策事項です。個々の職場・現場に即した対策を
着実に取り組んでください。

- 定期的なこまめな手洗いを徹底（必要な水道設備や石けん、手指消毒液を配置）
- 対人距離の確保が難しい作業時のマスクの着用を徹底
- 咳エチケットを徹底
- 風通しの悪い空間や人が至近距離で会話する環境をなるべく作らない等の工夫をする
- 電子メールや各種のオンラインサービスなどを活用し、社内外の関係者との間の書類や物品の対面での受け渡し回数を削減
- 定例ミーティングは中止、時間短縮、対人距離の確保、分割実施を検討
- 個々の従業員の専用とすることが可能な器具や装備、衣服などは共有を避ける
- 制服などの衣服や仮眠室のシーツ等はこまめに洗濯又は消毒

職場

- 対人距離を保てるよう、座席配置を工夫
- テレビ会議、電話、電子メール等を活用し、人が集まる形での会議を回避
- 対面で行う会議は、最少人数とし、マスクの着用や換気、対人距離に留意
- 建物全体や個別の室内の換気を徹底
- 加湿器を設置
- ゴミの回収にあたっては、マスクや手袋を着用し、作業後の手洗いを徹底
- 不特定多数が接触する箇所は定期的にこまめに消毒

現場

船内作業

- 乗船までの待機中、作業中、休憩中は密集せず対人距離を確保
 - 外航船員から船内荷役に従事する港湾労働者への感染を防止するため、「船内荷役推奨事項（※）」に記載の取組みを適切に実施
 - 港湾運送関連事業についても「船内荷役推奨事項（※）」に準じた取組みを実施
- （※）「外航貨物船の船内荷役時の新型コロナウイルス感染症への感染防止のための推奨事項」

荷役機械・ゲート窓口等

- 室内の換気を徹底
- 荷役機械のハンドル等の操作装置やシートの手すり等、受付端末のタッチパネル・ボタンや事務所のドアノブなどの不特定多数が接触する箇所は、定期的にこまめに消毒
- ゲート窓口等の人と人が頻繁に対面する場所は、アクリル板などで遮蔽
- ゲート窓口の係員はマスクを着用

4. 休憩

食堂・休憩室・トイレ・喫煙所等

- 換気を徹底し、加湿器を設置（建物全体や室内の換気、適度な保湿）
- 休憩時間をずらす、利用時間を定めるなど食堂等の利用者の集中を避ける
- 食堂等においては対人距離を確保するよう努める
（対面で座らないようにする、人と人の間をアクリル板などで遮蔽する）
- 従業員等は食堂等の入室前と退室後に手洗いをする
- 屋外であっても対人距離を確保するよう努める
- 共有する物品、ドアノブ・便座などの不特定多数が接触する箇所は、定期的にこまめに消毒し、手や口が触れるものは適切に洗浄消毒
- トイレに蓋がある場合は、蓋を閉めてから汚物を流すよう掲示
- 喫煙所内の会話や通話は慎む

5. 陽性者が発生した場合

- 保健所や医療機関の指示に従う
- 陽性者の行動範囲を踏まえた職場の消毒等を行い、同勤務場所の従業員等の自宅待機を検討
- 陽性者について、労働安全衛生法に基づく労働者死傷病報告を提出
- 陽性者等の人権に配慮し、個人名が特定されることのないよう留意
- 労働者が陽性者等になったことをもって、解雇その他の不利益な取扱いや差別等を受けることがないようにする

- 「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理について」
(令和2年11月27日厚生労働省労働基準局長通知) (抜粋)

記

1 労務管理の基本的姿勢

参考資料1の基本的対処方針の三の(3)の4)「職場への出勤等」及び6)「緊急事態宣言解除後の都道府県における取組等」の内容に基づき、職場における感染防止対策に取り組むこと。

その際、労働者の理解や協力を得つつ、事業者が主体となり、これらの取組を実施していただくに当たって、特に、以下の(1)から(5)にご留意いただきたいこと。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応策については、新たな知見が得られるたびに充実しているところであるので、逐次厚生労働省ホームページの「新型コロナウイルス感染症について」を確認いただきたいこと。

(1) 職場における感染防止の進め方

職場における新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するためには、事業者、労働者それぞれが、職場内外での感染防止行動の徹底について正しい知識を持って、職場や職務の実態に即した対策に取り組んでいただくことが必要であること。このため、事業者においては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組む方針を定め、全ての労働者に伝えていただくとともに、労働者も取組の趣旨を踏まえて感染拡大防止に向けた一人一人の行動変容を心がけていただくことが重要であること。

具体的には、①労働衛生管理体制の再確認、②換気の徹底等の作業環境管理、③職場の実態に応じた作業管理、④手洗いの励行など感染予防に関する基本的な知識も含めた労働衛生教育、⑤日々の体調管理等も含めた健康管理に留意して取組を実施いただきたいこと。

(2) テレワークの積極的な活用

厚生労働省では、テレワークについて、テレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの周知等を行っている。こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤での感染防止のため、テレワークを積極的に進めていただきたいこと。

(3) 感染リスクが高まる「5つの場面」の周知等

新型コロナウイルス感染症の伝播は、主にクラスターを介して拡大することから、今冬に備えるためには、クラスター連鎖をしっかりと抑えることが必須である。このため、新型コロナウイルス感染症対策分科会がクラスター分析を踏まえて取りまとめた、別添1の「感染リスクが高まる『5つの場面』」について労働者に周知を行っていただきたいこと。

また、新しい生活様式の定着に向けて、参考資料2の「新しい生活様式（生活スタイル）の実践例」等を活用して、引き続き、労働者に周知を行っていただきたいこと。

併せて、接触確認アプリ（COCOA）は、利用者が増加することで感染拡大防止につながることを期待されることから、参考資料3の「新型コロナウイルス接触確認アプリ」等を活用して労働者に周知を行うとともに、インストールを勧奨していただきたいこと。

(4) 雇用調整助成金等を活用した休業の実施

（中略）

(5) 子どもの世話や家族の介護が必要な労働者のための有給の休暇制度の導入

（中略）

2 職場における感染予防対策の徹底について

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止を図るため、多くの関係団体では、業種ごとの感染拡大予防ガイドラインを作成し、その周知等に取り組んで来られたところであるが、引き続き、職場での感染防止策の確実な実践に取り組む必要がある。

今般、別添2の「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」について、冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法についてのチェック項目を追加するなどの改訂を行ったところであり、これを利用して職場の状況を確認していただくとともに、独立行政法人労働者健康安全機構がホームページで公表している動画教材「職場における新型コロナウイルス感染症予防対策を推進するためのポイント」を参照していただく等により、職場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討いただき、取組内容を高齢者や基礎疾患（糖尿病、心不全、慢性呼吸器疾患、慢性腎臓病、高血圧症、がんなど）を有する者などの重症化リスク因子を有する者をはじめ、すべての労働者に共有していただきたいこと。

また、外国人労働者は、日本の労働慣行や日本語に習熟していない場合があるほか、

出身国・出身地域により文化や生活習慣が大きく異なる場合もあり、外国人労働者の皆さんが安心して働くためには、職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の内容を正しく理解することが重要であり、外国人労働者を雇用する事業者においては、外国人労働者一人ひとりの状況に応じた配慮をしていただきたいこと。

外国人労働者に新型コロナウイルス感染症の感染防止に係る教育等を行う際には、別添3のリーフレットに記載の「職場内外における感染拡大防止のポイント」や10カ国語に翻訳（やさしい日本語版も作成）した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用する等していただきたいこと。

また、感染防止対策の検討に当たって、職場に、労働安全衛生法により、安全衛生委員会、衛生委員会、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等が設置・選任されている場合、こうした衛生管理の知見を持つ労使関係者により構成する組織の有効活用を図るとともに、労働衛生の担当者に対策の検討や実施への関与を求めていただきたいこと。

なお、産業医や産業保健スタッフの主な役割については、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が公表した「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」（令和2年5月11日発行。令和2年8月11日最終改訂）において、次のとおり示されているので一つの参考としていただきたいこと。

- ・ 医学情報の収集と職場への情報提供
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 従業員の健康状態にあわせた配慮の検討と実施
- ・ 事業場に感染者（疑い例含む）が出た場合の対応
- ・ 職場における従業員のメンタルヘルスへの配慮
- ・ 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
- ・ 職場における中・長期的な対策に関する医学的妥当性の検討と助言

併せて、労働安全衛生法により、安全衛生委員会、衛生委員会、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等が設置・選任されていない事業場については、独立行政法人労働者健康安全機構の産業保健総合支援センターにおいて、メールや電話による相談の受付、各種情報の提供等を行っているので、その活用について検討していただきたいこと。

このほか、別添4の「冬場における『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」に、冬場における推奨される換気の方法等を取りまとめたので、参考にしていただきたいこと。

3 配慮が必要な労働者等への対応について

冬には、季節性インフルエンザ等、発熱や咳を起こす感染症が流行しやすくなる。こうした感染症と新型コロナウイルス感染症の症状は非常に似ている。このため、発熱、咳などの風邪の症状がみられる労働者については、新型コロナウイルスに感染している可能性を考慮した労務管理を行っていただきたく、具体的には、下に掲げる対応が考えられること。

また、高齢者や基礎疾患（糖尿病、心不全、慢性呼吸器疾患、慢性腎臓病、高血圧症、がんなど）を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者に対しては、本人の申出及び産業医等の意見を踏まえ、テレワークや時差出勤などの感染予防のための就業上の配慮を行っていただきたいこと。特に、妊娠中の女性労働者が、母子保健法の保健指導又は健康診査に基づき、その作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は、この指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（テレワーク又は休業をいう。）等の措置を講じる必要があることに留意いただきたいこと。（中略 ※休業が必要な女性労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する助成制度については個別に確認）

なお、テレワークを行う場合は、メンタルヘルスの問題が顕在化しやすいという指摘があることにも留意いただきたいこと。

- ・ 発熱、咳などの風邪症状がみられる労働者への出勤免除の実施やテレワークの指示を行うとともに、その間の外出自粛を勧奨すること。
- ・ 労働者を休業させる場合、休業中の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合った上で、有給の特別休暇制度を設けるなど、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えること。
- ・ 風邪の症状が出現した労働者が医療機関を受診するため等やむを得ず外出する場合でも、公共交通機関の利用は極力控えるよう注意喚起すること。
- ・ 発熱等の症状が生じた場合には、まずはかかりつけ医等の地域で身近な医療機関に電話で相談するよう促すこと。
- ・ また、相談する医療機関に迷う場合には、地域ごとに設置されている受診・相談同センターに電話で相談し、その指示に従うよう促すこと。

「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度の整備と社内への周知を行い、当該休暇を合計5日以上労働者に取得させた事業主に対し助成。

4 新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合の対応について

(1) 衛生上の職場の対応ルールについて

事業者においては、職場に新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者（以下「陽性等」という。）が発生した場合に備え、以下の項目を盛り込んだ対応ルールを作成し、労働者に周知いただきたいこと。この際、企業における具体的な取組事例を取りまとめた参考資料4の「新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合の衛生上の対応ルール（例）」を適宜参考にしていただきたいこと。

また、新型コロナウイルス感染症の陽性者について、労働安全衛生法に基づく労働者死傷病報告の提出に留意いただき、同報告書を作成する際には参考資料5のリーフレットを適宜参考にしていただきたいこと。

なお、新型コロナウイルス感染症患者については、医療保健関係者による健康状態の確認を経て、入院・宿泊療養・自宅療養を終えるものであるため、療養終了後に勤務等を再開するに当たって、労働者本人や人事労務担当者等から医療機関や保健所への各種証明の請求についてはお控えいただきたいこと。

- ・ 労働者が陽性等であると判明した場合の事業者への報告に関する事（報告先の部署・担当者、報告のあった情報を取り扱う担当者の範囲（※）等）

（※）「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成30年9月7日付け労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号）に留意。

- ・ 労働者が陽性等であると判明した場合の保健所との連携に関する事（保健所と連携する部署・担当者、保健所と連携して対応する際の陽性者と接触した労働者の対応等）
- ・ 職場の消毒等が必要になった場合の対応に関する事
- ・ 陽性者が陰性になった後、職場復帰する場合の対応に関する事（PCR検査の結果や各種証明書は不要である等）
- ・ 労働者が陽性等になったことをもって、解雇その他の不利益な取扱いや差別等を受けることはないこと
- ・ その他必要に応じ、休業や賃金の取扱いなどに関する事等

(2) 労災補償について

労働者が業務に起因して新型コロナウイルスに感染したものと認められる場合には、労災保険給付の対象となること。

これまで労働基準監督署においては、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求に対して、多くの労災認定を行っており、先般、厚生労働省ホームページにおいて、参考資

料6のとおり、職種別の労災認定事例を公表したところである。医療従事者はもとより、飲食店店員、小売店販売員やタクシー乗務員等、多様な職種の労働者の労災認定を行っているので、参考にさせていただきながら、業務に起因して感染したと思われる労働者から積極的に労災請求がなされるよう労災請求を勧奨していただきたいこと。

なお、労働者が新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償に係る Q&A については、厚生労働省ホームページに掲載しているので、確認していただきたいこと。

5 新型コロナウイルス感染症に対する正しい情報の収集等

事業者においては、国、地方自治体、公益性の高い学術学会等がホームページ等を通じて提供している最新の情報を収集し、必要に応じ感染拡大を防止するための知識・知見等を労働者に周知いただきたいこと。

その際、新型コロナウイルス感染症に関することも含めた職場のメンタルヘルス不調、過重労働による健康相談等についてメールや電話による相談を受け付ける「こころの耳」や精神保健福祉センター等のメンタルヘルスに関する相談窓口を労働者に周知いただきたいこと。また、DVや児童虐待に関する相談などの窓口についても、必要に応じ、労働者に周知いただきたいこと。

また、厚生労働省ホームページにおいて、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由とした、人格を否定するような言動等は、職場におけるパワーハラスメントに該当する可能性がある旨を掲載しているので、労働者に対し、言動に必要な注意を払うよう周知いただきたいこと。

なお、新型コロナウイルス感染症に関する個別の労働紛争があった場合は、都道府県労働局の総合労働相談コーナーにおいて相談を受け付けていることも、併せて周知いただきたいこと。

(注)

文中の「別添」や「参考資料」は以下のURL参照のこと。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000698986.pdf>