

コロナウィルス感染防止と休暇の取り扱い

新型コロナウイルスの影響が収まらないため、当面の間社員の出退勤について感染の特殊性と社員間公平感の観点から、以下のルールを定めますので社内の徹底を行ってください

判別の基準を原則37.5度超の体温の有無とし、体温は社員の自己申告によるものとします

社内ルール「37.5度ルール」 概要

* 後述注意事項

自己診断	体温	指示事項		社員が自己判断で選択可	会社対応	給与影響割合	
37.5度超		ある	休むように指示する		有給休暇取得→申請	有給休暇の取得を認める	100%
		ある	休むように指示する		有給休暇希望せず・残日数無	原則 休業手当支給	60% = 休業指示

自己診断	体温	指示事項		社員の自己判断で対処	会社対応	給与影響割合	
37.5度超		無し	個人判断, 休み指示はしない		有給休暇取得→申請	有給休暇の取得を認める	100%
		無し	個人判断, 休み指示はしない		有給休暇希望せず・残日数無	無給・欠勤扱い	0%

《注意事項》

- ① 37.5度超の体温か以下の体温かに関わらず、上席者は社員からの有給休暇取得及び欠勤等の申出を妨げないようにする
- ② 37.5度超の体温か以下の体温かに関わらず有給休暇以外で休む者は、原則毎日その日朝の体温を上席者等に報告する
- ③ 37.5度超の体温か以下の体温かに関わらず有給休暇以外で休む者は、37.5度超の体温が3日以上続いた場合は医師の受診を行い、受診先病院名及び受診結果等を会社に報告する
- ④ 休業指示対象者は、別途総務部にて日数等管理しますので必ず上席者は毎日状況を報告すること（申請・届等は不要）
- ⑤ 休業指示対象者が、一旦出社後再度同様のことが発生する場合は別途追加の申告事項及び書類の提出を依頼いたします
- ⑥ このルールは就業規則第42条2項（及び賃金規程第11条）に規定される特別休暇では無いため、会社が休業指示をしない限り無給扱いとなります。また、国の休校等に伴う特別措置で支給される休業手当補助等とも異なる当社独自ルールです

なお、コロナウィルス感染が確認された場合及び同居人等で感染が確認された場合は、新型コロナが2020.02.01国の指定感染症の認定された事により、「就業禁止」の通知が出ていると判断され出勤停止としますが、この場合は無給扱いとなります（就業規則第70条就業禁止）