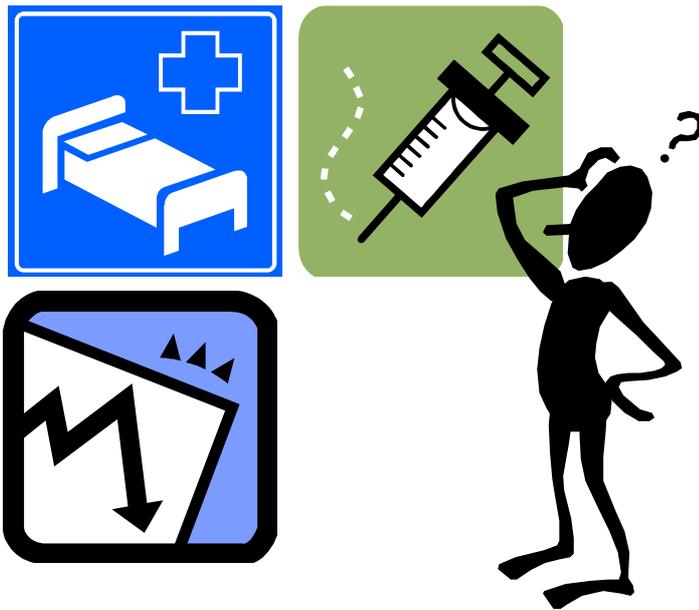


# 中小企業のための 新型インフルエンザ対策



株式会社ヒューマンリソースみらい  
社会保険労務士事務所みらい

# 目次

はじめに	3
I. 新型インフルエンザについて【知識編】	
1. 新型インフルエンザの概要	
(1) インフルエンザの違い	4
(2) 新型インフルエンザウィルスの感染経路	6
II. 新型インフルエンザについて【対策編】	
1. 基本的な新型インフルエンザ対策	
(1) 個人及び家庭で実施できる新型インフルエンザ対策	7
(2) 企業における新型インフルエンザ対策	9
(3) 国による新型インフルエンザ対策	10
2. 事業継続及び事業縮小・休止の可能性	
(1) 社会機能の維持に関わる企業	11
(2) 自粛が要請される可能性がある企業	11
(3) その他の一般の企業	11
3. その他資料	
(1) 業務を継続する際の感染防止策の例	13
(2) 企業における備蓄品リスト	14
III. 新型インフルエンザ対策のための労務管理Q&A	15
IV. 参考資料編	
1. 神奈川県内及び東京都内の主な発熱センターの一覧	22
2. 企業における新型インフルエンザ対策の実態	26

## はじめに

### 新型インフルエンザ大流行の危機が迫っています！

○新型インフルエンザは、いつ発生してもおかしくない差し迫った危機で、ひとたび発生すれば人類に免疫がないため、すぐに世界中に拡がります。

○人口が集中している都市部では、想像を超える大被害になると心配されています。国の試算によると、全国民の25%が感染し、約17万人から64万人の死者が出ると予測されています。

### 正しい予防と対応でお客様や従業員と家族の命を守る！

○大流行に備え、それぞれの事業者が、お客様や従業員と家族の生命の安全を第一に考え、感染拡大防止の対策を実施する必要があります。マスクの着用、手洗いの励行などによる予防策の徹底や、感染の疑いや心配のある従業員は出勤させないなどの対策を行いましょう。

○何ら対策を行わなければ、お客様や従業員や地域社会の命を危険にさらし、貴社が社会的批判を浴びる可能性さえあるのです。

### 倒産の危機を回避しましょう！

○大流行により、数週間から数ヶ月ビジネスが中断する可能性があり、中小企業においては「倒産の危機」に直面する危険があります。あらかじめ備えをしておくことで、倒産の可能性は大きく変わると見込まれます。

○本小冊子では、新型インフルエンザの基礎知識や、感染拡大の防止、事業の継続に必要な事項を示しています。ぜひ参考にいただき、対応を先送りせず今から準備にとりかかってください。

# I. 新型インフルエンザについて【知識編】

「新型インフルエンザとは、一体どのようなものなのか？」

「通常のインフルエンザとどう違うのか？」

## 1. 新型インフルエンザの概要

### (1) インフルエンザの違い

通常のインフルエンザや鳥インフルエンザ、新型インフルエンザという言葉を知ったことがある方は多いでしょう。これらインフルエンザは、それぞれ異なる特徴を持ちます。

#### ①通常のインフルエンザ

通常のインフルエンザは、主にA型、B型に分類される季節性インフルエンザウイルスによる感染症で、風邪よりも比較的急速に高熱・悪寒・筋肉痛・全身倦怠感などを発症します。通常のインフルエンザは、ワクチンを接種しておくことで、感染しても重症化を防ぐことができます。

この通常のインフルエンザには、毎年約1,000万人が感染しています。



#### ②鳥インフルエンザ

鳥インフルエンザとは、主に鳥類の間で流行するインフルエンザのことです。

この鳥インフルエンザウイルスに感染した鳥類やその死骸と接触することで、まれに人に感染することがあります。現在までに、H5N1型、H9N2型、H7N7型などの鳥インフルエンザウイルスの人への感染が確認されています。

#### ③新型インフルエンザ

新型インフルエンザとは、鳥インフルエンザウイルスが、人から人へと効率よく感染できるよう変異したウイルスのことです。この新型インフルエンザウイルスに人が感染して起こる病気を、新型インフルエンザといいます。新型インフルエンザに対して人は免疫を持っていないため、新型インフルエンザが人から人へと容易に感染して広がり、世界的な大流行（パンデミック）を起こす危険性があります。

新型インフルエンザと通常のインフルエンザの違いとして、現在想定されているのは、下表のとおりです。

### 新型インフルエンザと通常のインフルエンザの違い

項目	新型インフルエンザ	通常のインフルエンザ
発病	急激	急激
症状 (典型例)	未確定(発生後に確定)	38℃以上の発熱 咳、くしゃみなど呼吸器症状 頭痛、関節痛、全身倦怠感など
潜伏期間	未確定(発生後に確定)	2～5日
人への感染性	強い	あり(風邪より強い)
発生状況	大流行性／パンデミック	流行性
致死率	未確定(発生後に確定) ※アジアインフルエンザ 約0.5% スペインインフルエンザ 約2%	0.1%以下

厚生労働省の試算によると、実際にパンデミックが起きた場合、日本では、全人口の約25%が発病し、17万人～64万人に死亡者が出る可能性があるとしています。また、欠勤者が増加(最大で従業員の約4割が欠勤すると予測されています)、交通手段の確保が困難、資金繰りが悪化、原材料・物資の確保が困難、製品の供給が困難など、企業活動に大きな影響を及ぼすことが想定されます。

#### 【参考】過去に流行した新型インフルエンザ

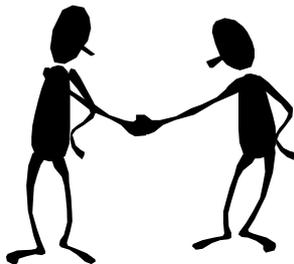
20世紀には、「スペインインフルエンザ(1918年)」、「アジアインフルエンザ(1957年)」、「香港インフルエンザ(1968年)」の3度にわたり、新型インフルエンザのパンデミックが発生しています。この中で最も多くの死者を出したのが、1918年に発生したスペインインフルエンザです。このスペインインフルエンザでは、全世界で4,000万人が死亡したと推計されています。

## (2) 新型インフルエンザウィルスの感染経路

現段階においては、新型インフルエンザの感染経路を断定することはできません。そのため、新型インフルエンザの主な感染経路は、通常のインフルエンザと同じ飛沫感染と接触感染をされると考えられています。

### ① 飛沫感染

飛沫感染とは、感染した人が咳やくしゃみをすることで排泄するウィルスを含む飛沫（水滴）を、健康な人が鼻や口から吸い込み、ウィルスが粘膜に接触することによって感染することをいいます。なお、咳やくしゃみなどの飛沫は、空気中で1～2メートル以内にしか到達しません。



### ② 接触感染

接触感染とは、感染者の咳、くしゃみ、鼻水などが付着した感染者自身の手や机、ドアノブ、スイッチなどを、健康な人が手で触れ、かつその手で自分の眼や口や鼻を触ることによって、ウィルスと粘膜が接触し、感染することをいいます。ウィルスの種類などにもよりますが、ウィルスは感染者が触れた場所で、24時間程度生きていることもあります。



### 【参考】 空気感染

空気感染とは、飛沫の水分が蒸発して乾燥し、さらに小さな粒子である飛沫核となって、長時間空中を漂い、健康な人がこれを吸い込むことによって感染することをいいます。空気感染の場合、近くの人だけではなく、遠くの人にも感染する危険性があります。ただし、新型インフルエンザは空気感染が起きるといふ科学的根拠はないため、飛沫感染と接触感染を想定した対策をきちんと実施することが望ましいとされています。

## Ⅱ. 新型インフルエンザについて【対策編】

### 1. 基本的な新型インフルエンザ対策

新型インフルエンザ対策は、通常のインフルエンザ対策の延長線上にあるものです。そのため、普段から通常のインフルエンザ対策をきちんと行うことが、新型インフルエンザ対策への取り組みの第一歩となります。

#### (1) 個人及び家庭で実施できる新型インフルエンザ対策

##### ①個人及び家庭における感染防止策

感染防止策は、個人や家庭において普段から実施できるものが多くあります。この感染防止策は、通常のインフルエンザ対策としても有効な手段であり、今のうちから習慣づけておくことが大切です。

##### 手洗い・うがい

外出からの帰宅後は、きちんと手洗い・うがいをすることが重要となります。手洗いは流水と石鹸を用いて15秒以上行うことが望ましいとされています。

##### 咳エチケット

感染者は、ウィルスを含んだ飛沫を排出して周囲の人に感染させないように、咳・くしゃみをする時に、ティッシュなどで口と鼻を押さえ、他の人から顔を背けることを心がける必要があります。

##### 感染者との距離の保持

感染者から適切な距離（2メートル以上）を保つことによって、感染の危険を大幅に下げることができます。

##### 家庭における清掃・消毒

感染者が咳やくしゃみを手で押さえた後に、机、ドアノブ、スイッチなどを触れると、その場所にウィルスが付着します。ウィルスは、清掃・消毒を行うことで除去することができます。

##### 通常のインフルエンザワクチンの予防接種

新型インフルエンザ発生時に、通常のインフルエンザにかかった人が、新型インフルエンザに感染したと思い医療機関を受診した場合、医療機関において混乱が生じてしまう可能性があります。通常のインフルエンザワクチンの接種は、こうした混乱の緩和につながります。

##### マスクの着用

感染者が、不織布製マスクを着用することで、咳やくしゃみによる飛沫の拡散を防ぐことができます。ただし、健康な人が不織布製マスクを着用することで外部からの飛沫を全く吸い込まないというわけではないので、過信しないようにしましょう。

##### 子供への教育

流行時は「友達と遊びに行く」「マスクなしで外出する」などの行為をしてはいけないことを、子供にもよく教育しておく必要があります。

##### 人込みを避ける

人込みでは、多くの人と接触するため感染してしまう危険性があります。そのため、人込みはできる限り避けることが重要です。

## ②個人及び家庭における備蓄

新型インフルエンザが国内で発生した場合、食料品・生活必需品などの物流に影響が出ることが予想されます。また、感染を防ぐためには不要不急の外出をしないことが基本となります。このため、新型インフルエンザ発生後に、少なくとも2週間程度は、外出をしなくても生活ができるよう家庭内備蓄を行っておくことをお勧めします。



### 【参考】家族の誰かが感染した場合の対応

#### a. 新型インフルエンザ流行の初期段階

新型インフルエンザの症状が出ている、又は感染者と接触があった場合は、速やかに保険所などに設置される発熱相談センターに連絡し、どのような対応をすべきかの指示をもらいましょう。その上で、感染症指定医療機関などを受診し、治療を受けます。また、感染者を自家用車などで搬送する場合は、防護具などの装着などが必要となります。

#### b. 新型インフルエンザが大流行している段階

感染者が増加し、感染症指定医療機関などが満床になると、すべての入院医療機関で対応することになります。さらに、感染者が膨大になった場合、医療機関以外の公的施設などで医療を提供することも考えられています。また、軽症者は、自宅での療養を勧められます。

### 【神奈川県内にお住まいの方】

現在、神奈川県内では、発熱等のインフルエンザ様症状がある方について、最寄の病院や、一般の協力医療機関で新型インフルエンザの受診ができます。

#### ※受診にあたっての注意点

受診の際は、医療機関に必ず事前に連絡し、受診ができるかどうか確認した上で、受付の時間帯や受診方法などについて指示を受けて下さい。

受診する際は、感染拡大防止のため、必ずマスクを着用して下さい。

※最寄の病院や、一般の協力医療機関などの受診医療機関が分からない場合には、地域の発熱相談センターにご相談下さい。

## (2) 企業における新型インフルエンザ対策

### ①企業における感染防止策

従業員の新型インフルエンザへの感染を防止するため、企業としては、次のような対策を実施することが重要です。なお、従業員などが感染する危険性は、企業ごとに異なります。そのため、自社の事業内容をきちんと理解し、適切な感染防止策を実施する必要があります。

#### 従業員同士の接触を減らす

通路を一方通行にすることや、食堂などを時間差利用することで、従業員同士の接触回数を減らすことができ、従業員への感染の予防につながります。

#### 通勤方法の変更

満員電車などでは、多くの人と接触するため、感染のリスクが高まります。そのため、従業員が通勤ラッシュ時の電車などの利用を避けるため、時差出勤や自家用車、自転車などによる出勤の推進が重要となります。

#### 外出や対面の会議を避ける

従業員の顧客への訪問や、対面の会議への出席を極力禁止し、外出先での感染を避けるよう心掛ける必要があります。

#### 感染の危険性の評価と対策の実施

職場の中で、従業員同士の机の距離が近い場所や多くの人が集まる場所では、従業員への感染が拡大してしまう可能性があります。そのため、職場における感染の危険性を評価し、感染の危険がある場所については、対人距離（2メートル以上）を確保するために勤務スペースのレイアウトを変更するなどの対策を実施する必要があります。

#### 来訪者管理の徹底

来訪者が事務所に入る前に、検温を行い、発熱している場合は、入場を拒否することも感染拡大の防止につながります。

#### 手洗いの徹底

事務所の入口に手洗い場所を設置し、従業員に手洗いを徹底することが重要となります。手洗い場所の設置が難しい場合は、速乾性の消毒用アルコール製剤を設置することも有効です。

#### 従業員の健康管理の強化

全従業員に、定期的な検温を徹底し、発熱などの症状がある場合は、出社しないよう指導することも有効となります。

#### 地域の関係者などとの協議

ビルにテナントとして入っていたり、地域的な組合に所属していたりする場合は、ビルの所有者や組合事務局などと、感染拡大を防止するために、どのような対応をするのかについて、よく話し合っておくことも重要です。

### ②企業における備蓄

新型インフルエンザの発生後には、品不足などにより、マスク、速乾性の消毒用アルコール製剤などの感染防止のための物品の入手が困難となることが予想されます。

このため、企業はあらかじめ感染防止のための物品を必要な数量備蓄しておくことをお勧めします。新型インフルエンザの流行の最初の大きな波は2ヶ月程度続くと想定されているため、この期間を目安として、マスクなどの必要数量を検討するとよいでしょう。



### (3) 国による新型インフルエンザ対策

医療体制の整備など、国が実施する新型インフルエンザ対策は、新型インフルエンザの発生段階を、発生する前から海外発生、国内発生、パンデミック、小康状態に至るまでの5つの段階に分類し、それぞれの段階に応じて行動計画に取りまとめられています。

#### 我が国における発生段階の区分

発生段階	状態	
前段階(未発生期)	新型インフルエンザが発生していない状態	
第一段階(海外発生期)	海外で新型インフルエンザが発生した状態	
第二段階(国内発生早期)	国内で新型インフルエンザが発生した状態	
第三段階	国内で、患者の接触歴が疫学調査で追えなくなった事例が発生した状態	
各都道府県の判断	感染拡大期	各都道府県において、入院措置などによる感染拡大防止効果が期待される状態
	まん延期	各都道府県において、入院措置などによる感染拡大防止効果が十分に得られなくなった状態
	回復期	各都道府県において、ピークを超えたと判断できる状態
第四段階(小康期)	患者の発生が減少し、低い水準でとどまっている状態	

現段階

#### 【参考】国の行動計画に含まれる対策の例

##### ○前段階(未発生期)

- ・行政機関、事業者における事業継続計画の策定
- ・プレパンデミックワクチン及びインフルエンザウィルス薬の備蓄 など

##### ○第一段階(海外発生期)

- ・海外での発生状況に関する継続的な情報収集及び国民への情報提供
- ・感染地域からの航空機・旅客船などに対して検疫を行う空港・港の集約化、停留などの措置による国内へのウィルス進入防止 など

##### ○第二段階(国内発生早期)

- ・感染者の指定医療機関などでの入院措置
- ・学校、保育施設などの臨時休業、集会・外出の自粛要請
- ・社会機能維持に関わる企業に対し、事業継続に向けた取組要請及びそれ以外の企業に対し、不要不急の事業縮小要請 など

##### ○第三段階(感染拡大期、まん延期、回復期)

- ・住民(特に社会的弱者)への支援を強化
- ・パンデミックワクチンの製造を進め、全国民に順次接種の実施 など

##### ○第四段階(小康期)

- ・次の流行に備えた対策を検討し、実施
- ・不足している資器材、医療品などの調達や再配備の実施 など

現在、日本における状態は、第二段階(国内発生早期)とされています。上記のように、感染の可能性が高い社員の自粛要請や、場合によっては、不要不急の事業縮小などの実施を要請される可能性があります。いざという時に備えて、事前の危機管理が重要となります。

新型インフルエンザが本格的にまん延した場合、最悪期には約4割の従業員が休むことになるかもしれないと予測されています。

「事業をどのように維持していくか」考える必要があります。

## 2. 事業継続及び事業縮小・休止の可能性

新型インフルエンザ発生時に、迅速かつ的確に対応するためには、発生時における事業の運営方針をあらかじめ検討しておくことが重要です。ただし、こうした事業の運営方針を検討するに当たり、業種や業態によっては、社会機能の維持に必要な事業の継続を要請される場合や、事業活動の自粛を要請される可能性があることを考慮する必要があります。

### (1) 社会機能の維持に関わる企業

医療従事者やライフライン関係者など、事業を2ヶ月以上停止することで、最低限の国民生活の維持が困難になる可能性がある企業については、社会的に求められる機能を維持するための事業運営方針を検討していく必要があります。

(例) 医療機関、ライフライン、交通機関、金融、食料品・生活必需品等の製造・販売等



### (2) 自粛が要請される可能性がある企業

多くの人が集まる場などを提供している企業については、新型インフルエンザの感染拡大を防止するために、国や都道府県が事業活動の自粛を要請する可能性があります。こうした企業においては、国などから自粛が要請される可能性があることや利用客が減少することなどを考慮して、事業運営方針を検討していく必要があります。また、このような企業が事業を継続しようとする場合は、「従業員や利用客などの対人距離（常に2メートル以上）を保持する」や、「入口などに手洗いの場所を設置する」などの感染防止策を、きちんと実施しない限り、感染拡大を促進することになりかねないことに留意が必要です。

(例) 集会施設、美術館、博物館、動物園、図書館、映画館、劇場、スポーツ施設、遊園地等

### (3) その他の一般の企業

その他の一般の企業は、新型インフルエンザ発生時の事業に対する需要の変化を予測し、従業員の感染の危険性と経営維持の観点から総合的に判断し、継続すべき中核となる事業を特定して、その事業の継続を図ることが必要です。一方、その他の事業（不要不急の事業）については、感染拡大を防止するためなどから積極的に縮小・休止することが望ましいとされています。

このように新型インフルエンザが発生した場合などにおける企業の事業運営方針や、対応体制などを、あらかじめ取りまとめた計画を**BCP（事業継続計画）**といいます。

#### 【参考】BCP（事業継続計画）について

BCP（BusinessContinuityPlan）とは、企業が地震や大火災、新型インフルエンザの大流行などの緊急事態に備えて、普段から『緊急時にどの事業を継続させるのか？』や、『そのために何を準備し、どのように継続するのか？』などを検討し、企業にとって中核となる事業を継続するための対応などを取りまとめた計画のことをいいます。

BCPを策定している企業は、流行のまん延期などにおいても、感染防止策の実施により、従業員への感染拡大を抑えることができ、企業の存続にとって中核となる事業を必要最小限のレベルで継続することができます。また、こうした的確な対応を行うことで、取引先などからの信頼を維持することができます、場合によっては信頼の向上につながることもあります。



### 3. その他資料

#### (1) 業務を継続する際の感染防止策の例

目的	区分	対策例
従業員の感染リスクの低減	業務の絞込み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不要不急の業務の一時停止</li> <li>・感染リスクが高い業務の一時停止</li> </ul>
	全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務、職場内等での宿直の実施</li> <li>※在宅勤務実施のための就業規則等の見直し、通信機器等の整備を行う</li> </ul>
	通勤(都市部での満員電車・バス)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ラッシュ時の公共交通機関の利用を防ぐための時差出勤、自家用車・自転車・徒歩等による出勤の推進</li> </ul>
	外出先等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出張や会議の中止</li> <li>※対面による会議を避け、電話会議やビデオ会議を利用する</li> </ul>
	その他施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員寮、宿直施設での接触距離を保つ(寮の二人部屋を見直す、食堂や風呂の利用を時間制にするなど)</li> </ul>
職場内での感染防止	患者(発熱者)の入場防止のための検温	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員や訪問者が職場に入る前の問診や検温</li> <li>※発熱による来所制限は、通常であれば38℃以上が目安と考えられているが、事業所の判断によりそれ以下としてもよい(耳で測定する場合、外気温の影響を受けやすいことに注意する)</li> <li>・発熱している従業員や訪問者は、出勤や入場を拒否する</li> </ul>
	一般的な対人距離を保つ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場や訪問者の訪問スペースの入口や立ち入れる場所、訪問人数を制限する</li> <li>・従業員や訪問者同士が接近しないように通路を一方通行にする</li> <li>・職場や食堂等の配置替え、食堂等の時差利用により接触距離を保つ</li> <li>・職場内に同時にいる従業員を減らす(フレックスタイム制など)</li> </ul>
	飛沫感染、接触感染を物理的に防ぐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マスクの着用、手洗いの励行、職場の清掃・消毒</li> <li>・窓口などでは、ガラス等の仕切りを設置して飛沫に接しないようにする</li> </ul>
	手洗い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場や訪問スペースに出入りする人は必ず手洗いを行う。そのために、訪問スペースに入る前に手洗い場所(手指消毒場所)を設置する。手洗い場所の設置が難しい場合、速乾性消毒用アルコール製剤を設置することも有効である</li> </ul>
	訪問者の氏名、住所の把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問者の氏名、所属、住所等を記入してもらう(この情報は、後に感染者の追跡調査や感染防止策を講じるために重要となる)</li> <li>・海外からの訪問者については、本国での住所、直前の滞在国、旅券番号なども記入してもらう</li> </ul>
欠勤者が出た場合に備えた、代替要員の確保		<ul style="list-style-type: none"> <li>・複数班による交替勤務制(スプリットチーム制)、経営トップの交替勤務</li> <li>・家族の状況(年少の子供や要介護の家族の有無等)による欠勤可能性増大の検討</li> </ul>

## (2) 企業における備蓄品リスト

目的	種類	備考(数量の目安など)
人と接する可能性のある従業員	不織布製マスク (サージカルマスク)	1~2枚 × 出社日数
事業所用	ゴミ箱、ゴミ袋	フロアごとにゴミ箱1個
	消毒薬、石鹼	速乾性消毒用アルコール製剤、石鹼など
	体温計	入口などで入室管理の対象となる人数に応じて
	医薬品	胃薬、痛み止めなど
感染者に対応する従業員用	個人防護具一式	N95などの高機能マスク、防護服、ゴム手袋、ゴーグルなど
在宅勤務をする従業員用	在宅勤務用パソコン	在宅勤務予定者分

※備蓄の数量については、新型インフルエンザの流行の最初の大きな波が2ヶ月程度続くと想定されているため、この期間を目安として必要数量を検討することをお勧めします。



### Ⅲ. 新型インフルエンザ対策のための労務管理Q&A

#### 妊娠中の方などへの配慮

Q. 季節性のインフルエンザ同様、免疫の低下している、慢性疾患（腎臓、心臓、糖尿病）等の持病がある方、妊娠中（特に後期）の女性は、インフルエンザに罹患しやすいと言われています。妊娠中や慢性疾患を持った従業員への、特別な配慮は必要ですか？

A. 社内で罹患者が出た場合等の出勤調整が必要な場合は、通常の従業員よりも優先して、早めに休ませる、時差出勤を推奨する、可能であれば、人の少ない部屋で勤務する等の配慮を検討して下さい。ただし、勤務時間が通常に比べて減少するなど、特別な対応があった場合の賃金については、就業規則で定める必要があります。

#### 感染防止

Q. 従業員が職場にて新型インフルエンザに感染した場合、使用者は安全配慮義務を講じなかったとして責任を問われることもありますか？

A. 使用者は労働契約に伴い、従業員がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされています（労働契約法第5条）。今回の新型インフルエンザに対しても、使用者として事業場内の感染防止策を講じる必要があり、このことは、国のガイドラインにも明記されています。

Q. 会社内で感染を広げないようにするために必要なことは何ですか？

A. まず、日頃から健康のモニタリングをすることが大切です。出勤前に体温を計る、倦怠感があるか、下痢の症状があるかなど、チェックリスト等で体調をチェックする仕組みを作して下さい。もし、熱の他にも該当する症状があるなど、感染が疑わしい場合は、自宅待機をさせましょう。管理職が中心となって、無理な出勤をしないことを徹底させることが大切です。

Q. 会社の規模に関わらず、インフルエンザ発症時、まずはどんなことから取り組んだらよいのでしょうか？

A. 営業スタッフなどは外出を最小限に抑えるか、場合によっては禁止し、外出先での感染を防ぐことが重要です。また、業務によっては可能な範囲で在宅勤務を採用することも視野に入れましょう。通勤時においては満員電車等ラッシュ時の時間帯を避け、時差出勤を採用されてはかかたがでしょう。公共交通機関を利用せず、可能な場合は徒歩や自転車、バイク通勤に切替えることも検討しましょう。

## 他社従業員への対応

Q. 当社では構内下請業者を使っていますが、業者に新型インフルエンザに罹患した者がいるかの確認をしたいのですが、罹患者の報告を義務付けることは問題ありませんか？

A. 会社内での感染を防止するために、施設管理上の問題としてならば、下請業者へ罹患者の有無の報告を義務付けることは差し支えないでしょう。

Q. 取引先の営業スタッフが訪問してきましたが具合が悪いように見えます。こんな場合には、どのように対応すればよいのでしょうか？

A. 取引先の営業スタッフといえども、その方が罹患していた場合には、自社の従業員の感染リスクが高まります。そこで、入場前の問診の実施や検温をお願いすることが有効です。そして、一定温度以上の発熱があった場合には入場を拒否することもやむを得ないでしょう。

## 全国研修参加の可否

Q. 新型インフルエンザの感染地域から離れた場所で研修が開催される予定です。研修は、全国の支店から今年昇格した従業員が受講するものであり、毎年開催されています。ある受講予定者から「自分には幼い子供がいるので、研修を欠席したい」と申し出がありました。どのように対処すればよいのでしょうか？

A. インフルエンザのウイルスの強弱、感染力、感染地域や国の政策など新型インフルエンザの情報収集に努め、状況に応じて研修の必要性、開催時期など研修の開催自体の見直しを検討する必要があります。

## 社内行事開催の可否

Q. 運動会などの社内行事は中止したほうがよいのでしょうか？

A. 中止しなければならぬことはありませんが、感染の広がり方などを考慮して開催するかどうかを決定して下さい。また、発熱症状があったり、体調が万全でない方には参加しないように徹底した連絡をする、屋内においては人と人が近接しないようにするなど、運営方法を検討しましょう。

## マスク着用と身だしなみ

Q. 当社では、接客の仕事の身だしなみとして従業員のマスク着用を禁止しています。しかし、新型インフルエンザ感染予防のために、従業員自らがマスクをしたいと申し出てきました。どのような対応をすればよいのでしょうか？

A. 制服着用と同様に、身だしなみとして、顔を覆うマスクを禁止する仕事ですと、会社へマスクの着用申請をし、ネームプレートなどに「マスク着用許可」といったシールを貼ることで、職場規律を乱すことなく、新型インフルエンザに限らず、花粉症時期にも対応可能です。また、感染防止のためマスク着用を義務付けていることを掲示又はアナウンスし、お客様にご理解をいただくことも大切です。

## 出張

Q. 営業スタッフを全国に出張させていますが、新型インフルエンザの流行を受け、引き上げさせるべきでしょうか？また、何か気をつけることがあるでしょうか？

A. 新型インフルエンザの流行時期に必要な業務であるかどうかの見極めが重要です。この時期である必要がない業務であれば、流行地域での出張は自粛すべきですし、また、その他の地域も自粛すべきです。その他、気をつけるべきこととしては、出張から帰った従業員を直ちに出勤させることは避け、

- ①現在体調に異変はないか
- ②あるとしたら、どのような状況か
- ③発熱があるようであれば、地域の保健所などに電話をする
- ④そこで、保健所などの指示を受ける

以上のことを指示したか、ということがあり、自らが新たな感染源とならない配慮が重要です。

## 海外勤務者への対応

Q. 新型インフルエンザの流行地に勤務している社員がいます。会社が行うべき対応を教えてください。

A. いろいろな情報が錯綜しているので、本人及び家族の不安や混乱が生じやすいため、メンタルケア対策が必要となります。会社として、従業員の安心・安全を確保できるよう、また、不安や危機感を高めないように配慮することが重要です。海外勤務者がパニック状態にならないためにも、正確な情報をきめ細かく提供し、混乱を避けるため、窓口を一元化しましょう。また、こまめな連絡、相談などメンタルサポートを心掛ける必要があります。

## 感染地域旅行者を制裁しうるか

Q. 私用で感染地域に旅行に行った従業員を会社は処罰できますか？

A. 会社が策定した事業継続計画等に違反したものであるならば、処罰は可能となります。ただし、これをもって解雇できるかということ、業種にもよりますが、一般的にはその一回をもって解雇するのは難しいものと考えます。いずれにしても、就業規則の変更と事業継続計画等の策定の必要があります。

## マスク着用時の費用負担

Q. 必ずマスク着用して出勤するよう会社から全従業員へ指示を出したところ、従業員がマスク代を請求してきました。会社は代金を支払わなければなりませんか？

A. マスクを着用して出勤することを義務付ければ、会社は費用を負担しなければなりません。ただし、負担する方法は選択できましょう。例えば、事前に最低限必要な枚数を配布しておく。あるいは、マスクの代金の会社負担額の上限を設けておくこと等。マスクの好みや消耗する数など個人差があるため、その点も考慮して、あらかじめ取り決めをしてからマスクの着用を指示されることをお勧めします。

## 休暇と診断書

Q. 新型インフルエンザが猛威をふるいつつある時期に、会社は感染者は出勤しないようにと指示した場合、その不就業日の扱いは、特別休暇（有給）、個人の年次有給休暇（法定）どちらにしたらよいでしょうか？また、特別休暇にした場合、診断書の提出を義務付けたいのですが、どのように対応すればよいでしょうか？

A. 新型インフルエンザに罹患していることが明らかな場合は、就業禁止（感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（以下「感染症法」）第18条による）となりますので、欠勤扱いが原則となります。欠勤日を特別休暇とされるかどうかは、就業規則の「伝染病等休暇」の規程の定めるところによります。その上で、特別休暇対応にする場合、今回は特例措置として、

①休業開始日判断・・・新型インフルエンザの検査結果資料を診断書代わりに使う

②休暇終了日判断・・・完治した旨の医師の診断書を要する

というように、緊急性を要する判断箇所と安全性を要する判断箇所を区分して、管理するのが実務対応と考えます。

## 発症者への対応

Q. 会社内で従業員が発症した場合は、どのように対処すればよいのでしょうか？

A. あらかじめ対応者と対応法を決めておきましょう。対応法としては、

①速やかに会議室などに移動させ、他の社員との接触を防ぐ

②発熱している社員へのマスクの装着を義務付ける

③発熱相談センターへ連絡。現在の症状や、いつごろから発症したのかを伝え、指示を仰ぐ

④搬送する医療機関を聞き、搬送方法についても相談する

⑤必要であれば、家族に連絡する

といったことが挙げられます。医療体制も刻々と変化するので、1人ずつ対応が異なる場合があります。

## 自宅待機の判断基準

Q. 感染拡大の防止のため、会社の従業員に自宅待機を命じたほうがよいと判断する基準は、どのように考えたらよいのでしょうか？

A. 人が免疫を持たないとされる新型インフルエンザは感染拡大が懸念されますので、感染された人と濃厚に接触した方については、自宅待機を要請するのが賢明です。休ませる基準は、会社の実情や、業務内容によって異なってきますが、同居の家族が感染した従業員は治癒されるまで休ませたほうがよいでしょう。

〈濃厚接触者の範囲〉

①同居している家族

②医療関係者（保護具の装着なしに、診察、処置、搬送などに携わった医療関係者、搬送担当者）

③汚染物質への接触者（防護対策をせず、患者の検体を検査した検査従事者、患者の使用したトイレ、洗面所、寝具などの清掃を行った者等）

④直接対面接触者（直接接触したり、会話することが可能な距離で、接触時間は問わず、上記患者と対面で会話や挨拶等の接触のあった者）

## 家族が感染した従業員への対応

Q. 本人が感染したわけではありませんが、同居の家族が感染したことで、自宅待機を命じました。この場合、どのような対応をすればよいのでしょうか？

A. 感染していない従業員の方に自宅待機を命じた場合の対応としては、  
①毎日の電話での健康状態の確認、業務連絡を実施  
②休んでいる間の賃金として休業手当を支払う旨の説明  
③社員の精神的なケア  
が必要です。

## 賃金（休業手当）

Q. 従業員が新婚旅行で感染地域に行くことになりました。新型インフルエンザの潜伏期間は1週間と聞いているため、本人が旅行から戻ったら1週間程度自宅待機をさせたほうがよいのでしょうか？また、その間の賃金は支払わなくてもよいのでしょうか？

A. 1週間については潜伏期間と考えられているため、自宅待機をさせるほうがよいでしょう。自宅待機中は、労働基準法第26条の規定により、少なくとも平均賃金の6割以上の休業手当の支払が必要です。

Q. 従業員が新型インフルエンザ感染者と接触していたことが分かったため、会社の判断で感染の疑いなくなるまで自宅待機命令をしましたが、検査の結果、2日後に新型インフルエンザではないことが判明しました。会社はこの期間の賃金を支払う必要があるのでしょうか？

A. 本人の都合により病気欠勤した場合は給与を支払う必要はありませんが、ご質問の場合は働ける状態であったのに会社の命令で休業させたので、休業手当を支払う義務があります。

ご本人から年次有給休暇の請求があった場合、本来、労働を免除されているため、請求する余地はありませんが、労使合意の下であれば、有給休暇としても差し支えありません。

Q. 派遣先の会社が、新型インフルエンザ対策のため一斉休業した場合、派遣元の会社は休業させた従業員に休業手当を支払う必要があるのでしょうか？

A. 派遣中の労働者の休業手当について、労働基準法第26条の使用者の責めに帰すべき事由があるかどうかの判断は、派遣元の使用者についてなされます。したがって、派遣先の都合により休業した場合でも、派遣元には休業させる従業員に対し、他の事業所に派遣する等就業機会の確保を図る必要があります。よって、就業機会の確保が出来ず、結果として従業員を休業させた場合には、休業手当の支払が必要です。

Q. 感染地域に海外旅行をし、帰国の際に空港の検疫に引っかからずに帰宅した従業員を、健康状態に問題はないようですが、会社としては念のため数日間休ませたいのですが、休業手当の支払は必要でしょうか？

A. 症状も無く、本人は労務の提供が出来るというところを、会社の判断で休ませることになりますから、休業手当の支払が必要です。

Q. 出勤はしたものの、明らかに病状が激しく悪く、働けそうにないと明らかに判断できるときは？

A. 新型インフルエンザに限らず、労務の提供ができないことは従業員自らの都合ですから、休業手当の支払は必要ありません。

Q. 出勤後、何ならかの熱病があるものの、なんとか通常の業務をこなしている従業員に対し、会社が休業と病院への受診をするよう指示したときはどのようになりますか？

A. 受診後、法律（感染症法）上の措置がとられた場合には、休業手当の支払は必要ありません。ただの風邪であった場合など、法的な措置の対象とならなかった場合には、基本的に休業手当の支払は必要になります。

Q. 新型インフルエンザを理由として、従業員を自宅待機させた場合の休業手当の支払が必要になるかどうかの判断は、どのような場合で分かれてきますか？

A. 従業員の状態によって分かれてきます。

①患者→法律（感染症法）上、新型インフルエンザに罹患した場合、就業が禁止されていますので、支払義務はありません。

②無症状病原体保有者→上記同様、罹患者への支払義務はありません。

③上記に該当しない者→使用者の自主的な判断での休業となり、支払義務があります。

## 労働災害補償

Q. 従業員が業務中に感染したら労災の補償はどのようになりますか？

A. 業務以外の場所でも感染しうるため、新型インフルエンザにどこでどのように感染したか特定することは困難なため、一般的には労災の認定は難しいでしょう。しかし、医師など特定の職業については認められる可能性があります。労働災害の認定は、あくまでも労働基準監督署長が「業務遂行性」と「業務起因性」について調査の上、行われることとなります。

## 労災保険と健康保険

Q. 社の外回り営業中に新型インフルエンザに感染してしまった場合、労災保険と健康保険のどちらを使って治療したらよいでしょうか？

A. 取引先等を巡回している際に罹患した場合、労災保険が適用されることもあります。要件として、感染経路が特定され、感染源との濃厚接触者であると認められる場合には、労働災害と認定されることとなります。

ちなみに、健康保険を使った場合の治療費の自己負担は、新型インフルエンザに感染した場合、法定伝染病であっても、隔離期間中の入院費、3割負担となります。

## 通勤経路の変更と通勤災害

Q. 新型インフルエンザ予防のため、従業員が通常使用する経路として会社へ届出している電車通勤から自家用車での通勤に切替えるよう会社から指示しました。この場合、通勤途上に事故が発生した場合でも労災保険は適用になりますか？

A. 通勤手段の変更があっても、それが住居と就業の場所との間の合理的な経路及び方法で往復する途中で発生した災害であれば、労災保険が適用されます。

## 治癒後の従業員の受け入れ態勢

Q. 新型インフルエンザに罹患した従業員が、治癒し、今度出勤してくるようになったのですが、他の従業員が当該従業員に対して不安があります。会社として対応はどのような対応をしたらよいでしょうか？

A. 当該従業員に対し、新型インフルエンザが治癒したという医師の証明書の提出を求め、他の従業員に対しては、新型インフルエンザに対する教育と差別的な過剰反応をしないような良好な人間関係が継続されるよう、事業主としても配慮が必要です。

【参考資料】 ～この小冊子は、以下の文献を参考に作成しました～

厚生労働省：新型インフルエンザ対策ガイドライン

中小企業庁：中小企業BCP策定運用指針を用いた

新型インフルエンザ対策のための中小企業BCP策定指針

東京商工会議所：中小企業のための新型インフルエンザ対策ガイドライン

## IV. 参考資料編

### 1. 神奈川県内及び東京都内の主な発熱センターの一覧

#### (1) 神奈川県内

機関名	電話番号	備考
横浜市		
鶴見区福祉保険センター	045-510-1832	9時～17時(平日のみ)
神奈川区福祉保険センター	045-411-7138	
西区福祉保険センター	045-320-8438	
中区福祉保健センター	045-224-8332	
南区福祉保健センター	045-743-8241	
港南区福祉保健センター	045-847-8435・8436	
保土ヶ谷区福祉保健センター	045-334-6345	
旭区福祉保健センター	045-954-6146	
磯子区福祉保健センター	045-750-2445	
金沢区福祉保健センター	045-788-7827	
港北区福祉保健センター	045-540-2362	
緑区福祉保健センター	045-930-2357	
青葉区福祉保健センター	045-978-2438	
都筑区福祉保健センター	045-948-2352	
戸塚区福祉保健センター	045-866-8426	
栄区福祉保健センター	045-894-6964	
泉区福祉保健センター	045-800-2445	
瀬谷区福祉保健センター	045-367-5744	
市健康福祉局 健康安全課	045-671-4183	9時～21時(平日) 9時～17時(休日)
川崎市		
川崎市役所保健福祉センター 地域保険福祉課	044-201-3246	8時30分～17時(平日のみ)
幸区役所保健福祉センター	044-556-6682	
中原区役所保健福祉センター	044-744-3280	
高津区役所保健福祉センター	044-861-3321	

機関名	電話番号	備考
宮前区役所保健福祉センター	044-856-3270	
多摩区役所保健福祉センター	044-935-3310	
麻生区役所保健福祉センター	044-965-5163	
川崎市健康福祉局健康安全質	044-200-2692	24時間
横須賀市		
保健所健康づくり課	046-822-4317	8時30分～17時15分
藤沢市		
保健所保健予防課	0466-50-3593	9時～21時
相模原市		
保健所保健予防課	042-769-9237	8時30分～17時
その他の地域		
平塚保健福祉事務所	0463-32-0130	9時～17時
鎌倉保健福祉事務所	0467-24-3900	
小田原保健福祉事務所	0465-32-8000	
茅ヶ崎保健福祉事務所	0467-85-1171	
三崎保健福祉事務所	046-882-6811	
秦野保健福祉事務所	0463-82-1428	
厚木保健福祉事務所	046-224-1111	
大和保健福祉事務所	046-261-2948	
足柄上保健福祉事務所	0465-83-5111	
県保健福祉総務課	045-633-3777	9時～21時

## (2) 東京都内

機関名	電話番号	備考
23区		
千代田保健所	03-3291-367	千代田区
	03-3291-3657	
中央区保健所	03-3541-5254	中央区
みなと保健所	03-3455-4770	港区
新宿区保健所	03-5273-3836	新宿区
文京保健所	03-5803-1834	文京区
	03-5803-1836	

機関名	電話番号	備考
台東保健所	03-3847-9402	台東区
墨田保健所	03-3622-9137	墨田区
江東区保健所	03-5632-8666	江東区
品川区保健所	03-5742-6704	品川区
目黒区保健所	03-5722-9089	目黒区
大田区保健所(保健衛生課)	03-5744-1263	大田区
(大森地域健康課)	03-5764-0662	
(調布地域健康課)	03-3726-4147	
(蒲田地域健康課)	03-5713-1702	
(糀谷羽田地域健康課)	03-3743-4163	
世田谷保健所	03-5432-2471	世田谷区
渋谷区保健所	03-3463-2413	渋谷区
中野区保健所	03-3382-6500	中野区
杉並保健所	03-3391-2670	杉並区
池袋保健所	03-3987-4179	豊島区
北区保健所	03-3919-3340	北区
荒川区保健所	03-3802-1821	荒川区
板橋区保健所	03-3579-2318	板橋区
練馬区保健所	03-5984-1467	練馬区
足立保健所	03-3880-5446	足立区
葛飾区保健所	03-3691-9639	葛飾区
江戸川保健所	03-5661-2475	江戸川区
23区以外		
西多摩保健所	0428-22-6141	青梅市、福生市、羽村市、あきる野市、瑞穂市 日の出町、檜原村、奥多摩町
南多摩保健所	042-371-7661	日野市、多摩市、稲城市
町田保健所	042-722-0621	町田市
多摩立川保健所	042-524-5171	立川市、昭島市、国分寺市、国立市、東大和市 武蔵村山市
多摩府中保健所	042-362-2334	武蔵野市、三鷹市、府中市、調布市、小金井市、 狛江市
多摩小平保健所	042-450-3111	小平市、東村山市、清瀬市、東久留米市、 西東京市

機関名		電話番号	備考
島しょ保健所	大島出張所	04992-2-1436	大島町、利島村、新島村、神津島村
	三宅出張所	04994-2-0181	三宅村、御蔵島村
	八丈出張所	04996-2-1291	八丈町、青ヶ島村
	小笠原出張所	04998-2-2951	小笠原村
八王子市保健所		042-645-5111	八王子市



## 2. 企業における新型インフルエンザ対策の実態

民間調査機関の（財）労務行政研究所（理事長：矢田敏雄）では、急速に患者数が増え、企業経営にも多大な影響を及ぼす新型インフルエンザについて、企業がどのような対応策を講じているのか、緊急調査を行った。

### 調査結果のポイント

#### 1. 生活必需品や感染予防のための保護具（マスクなど）の備蓄状況

4社に3社が何らかの備蓄を実施。「マスクなどの保護具」はほぼ100%、「消毒用アルコール性手指消毒剤」も85%が備蓄。「タフミル、リレンザ（抗インフルエンザウィルス薬）」は12%、大企業では27%が備蓄。

#### 2. 流行時の感染予防策の義務付け

上位3つは、「出社時や外出先から帰社時の手洗い（アルコール消毒を含む）」「通勤・外出時のマスク着用」「海外出張の自粛・回数抑制」

#### 3. 従業員に感染が確認され、本人を自宅待機とした場合の賃金等の取り扱い

「賃金を通常通りに支払う（欠勤しても控除がない）」が33%だが、「賃金や休業手当等は支払わない」も22%。

#### 4. 同居家族に感染が確認された場合の、従業員の自宅待機

「保健所から外出の自粛要請が出された場合は、自宅待機とする」が43%で最多だが、「保健所の判断を待たず、原則として自宅待機とする」も34%あり、大企業では41%に上る。

#### 【調査要領】

##### 1. 調査時期

2009年7月22日～8月8日

##### 2. 調査方法

㈱マクロミルのアンケートシステムを使用したWebによるアンケート

##### 3. 調査・集計対象

（財）労務行政研究所ホームページ上の人事労務情報サイト「労政時報クラブ」に登録いただいている民間企業から抽出した人事労務担当者4,263人（原則1社1名）。うち、回答の得られた360社を集計

### 1. 生活必需品や感染予防のための保護具（マスクなど）の備蓄状況

新型インフルエンザ対策として、生活必需品や感染予防のための保護具（マスクなど）の備蓄を「行った」企業は75.7%と4社に3社に上った。そこで、これらの企業に具体的に備蓄しているものを尋ねたところ（複数回答）、「マスクなどの保護具」は99.6%とほとんどの企業が、「消毒用アルコール性手指消毒剤」も84.8%と大半が備蓄している結果となった。

一方、「食料・日用品」は18.6%、「タフミル、リレンザ（抗インフルエンザウィルス薬）」は12.3%である。規模別にみると、1000人以上の大企業では両者とも4社に1社が備蓄しており、規模による差が顕著である。タミフルは医師の処方に基づく薬であり、大企業で比較的多いのは、社内に医師や医療機関を置いていることも関係するとみられる。

【図表1】企業における生活必需品や感染予防のための保護具の備蓄状況

	行った	行う予定	まだ行っていない		
	75.7%	16.2%	8.1%		
↓ 具体的な備蓄内容					
区分	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満	
合計	(269社) 100.0	(86社) 100.0	(105社) 100.0	(78社) 100.0	
マスクなどの保護具	99.6	100.0	100.0	98.7	
消毒用アルコール性手指消毒剤	84.8	87.2	86.7	79.5	
タフミル・リレンザ	12.3	26.7	5.7	5.1	
食料品・日用品	18.6	25.6	17.1	12.8	
その他	6.3	5.8	5.7	7.7	

## 2. 流行時の感染予防の義務付け

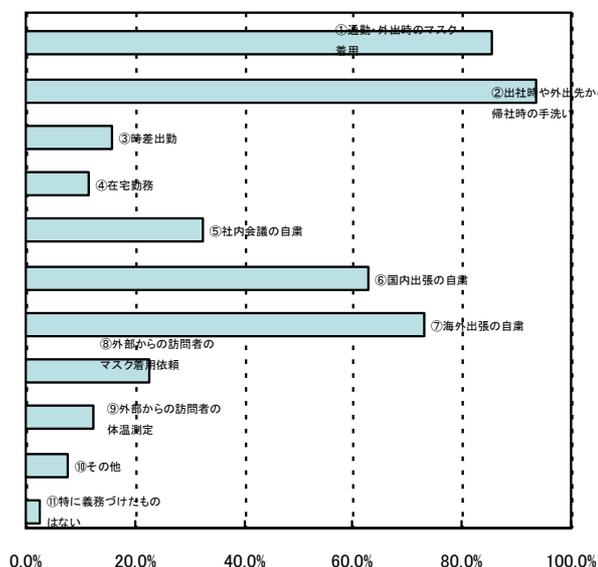
新型インフルエンザ流行時の感染予防策として、各企業が義務付けたもの（推奨も含む）を尋ねた（複数回答）。

これによると、義務づけた企業の多い順に、

- ② 出社時や外出先から帰社時の手洗い（アルコール消毒を含む）・・・93.6%
- ① 通勤・外出時のマスク着用・・・85.3%
- ⑦ 海外出張の自粛（回数抑制を含む）・・・73.1%
- ⑥ 国内出張の自粛（回数抑制を含む）・・・62.8%

となっており、ここまでが6割を超える。

【図表2】新型インフルエンザ流行時における、感染予防策の義務づけ（複数回答）



## 3. 従業員に感染が確認され、本人を自宅待機とした場合の賃金等の取り扱い

従業員に感染が確認された場合、職場に感染を広げるリスクがあるため、自宅療養を求められることになる。そこで、このように、自宅療養とする場合の賃金等の取り扱いについて尋ねた。

企業の取り扱いの実態をみると、多い順に、

- ③ 賃金を通常通り支払う（欠勤しても控除がない）・・・33.1%
- ④ 分からない・未定・・・27.2%
- ① 賃金や休業手当は支払わない・・・22.2%
- ② 賃金は支払わず、休業手当を支払う・・・8.6%

であった。

③が多いのは、欠勤しても賃金を控除しない「完全月給制」の企業が少なくないためであろう。

なお、上記で①②と答えた企業のうち98.2%は、「年休の取得を認める」としており、「⑥原則として年休取得で対応」とした5.0%の企業と合わせると、全体の約35%の企業が実際の休業に際して年休取得により賃金を支払う運用になるものと思われる。

【図表3】従業員に感染が確認され、本人を自宅待機とした場合の賃金等の取り扱い

区分	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満
合計	360社 100.0%	108社 100.0%	149社 100.0%	103社 100.0%
① 賃金や休業手当は支払わない	22.2%	25.0%	21.5%	20.4%
② 賃金は支払わず、休業手当を支払う	8.6%	10.2%	11.4%	2.9%
③ 賃金を通常通り支払う（欠勤しても控除なし）	33.1%	37.0%	28.9%	35.0%
④ 分からない・未定	27.2%	18.5%	30.9%	31.1%
⑤ 上記①～④以外	8.9%	9.3%	7.4%	10.7%
⑥ 原則として年休取得で対応	5.0%	6.5%	4.0%	4.9%
⑦ その他	3.9%	2.8%	3.4%	5.8%

### 3. 同居家族に確認された場合の、従業員の自宅待機

従業員の同居家族に感染が確認された場合、従業員は「濃厚接触者」として感染の可能性が高い者とみなされ、本人が罹患した場合と同様に職場に感染を広げるリスクがある。そこで、このような者に対して、出勤制限を行うかどうかについて尋ねた。

これによると、「②保健所から『濃厚接触者』として外出の自粛要請が出された場合は、自宅待機とする」が43.1%と多い。「①保健所の判断を待たずに、原則として自宅待機とする」は33.9%であったが、大企業では40.7%に上る。

なお、同居家族が罹患し保健所等行政から外出自粛など感染予防法に基づく要請が出された場合は、企業が自宅待機にするまでみなく、休務せざるを得ない。しかし、現時点では、同法に基づくこうした要請は出されておらず、本年6月19日の運用指針改定以降は、「新型インフルエンザ判定のためのPCR（遺伝子）検査」もすべての患者に対して行われていない。つまり、多くのケースで、新型インフルエンザかどうかは確認されず、行政からの外出自粛等の要請も明確には行われていない状況にある。

【図表4】同居家族に感染が確認された場合の、従業員の自宅待機

区分	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満
合計	360社 100.0%	108社 100.0%	149社 100.0%	103社 100.0%
①保健所の判断を待たず、原則として自宅待機とする	33.9%	40.7%	31.5%	30.1%
②保健所から「濃厚接触者」として外出の自粛要請が出された場合は、自宅待機とする	43.1%	43.5%	47.0%	36.9%
③特に出勤の制限はしない	4.2%	3.7%	4.7%	3.9%
④分からない・未定	16.7%	9.3%	16.1%	25.2%
⑤その他	2.2%	2.8%	0.7%	3.9%

【法令の定め】

感染症予防法44条の3第2項では、家族が新型インフルエンザにかかっている者などについて保健所等で調査を行い、「当該感染症にかかっていると疑うに足りる正当な理由のある者」と判断された場合については、都道府県知事が外出自粛等の要請を行うこととしている。

ただし、現時点では同法に基づく上記の要請は出されていない。

### 4. 同居家族に感染が確認され従業員を自宅待機とする場合の、賃金の取り扱い

【図表4】で「①保健所の判断を待たず、原則として自宅待機とする」「②保健所から『濃厚接触者』として外出の自粛要請が出された場合は、自宅待機とする」と答えた企業に、自宅待機中の賃金等の取り扱いについても尋ねた。

①②のいずれも「賃金を通常通り支払う（欠勤しても控除がない）」とする企業が最も多く、「①保健所の判断を待たず、原則として自宅待機とする」企業で50.8%、「②保健所から『濃厚接触者』として外出の自粛要請が出された場合は、自宅待機とする」企業でも37.7%に達した。これは、先にみた【図表3】での場合（33.1%）より多く、理由として、欠勤しても賃金を控除しない「完全月給者」の企業があることに加え、「特別有給休暇」とする企業があるためと考えられる。

【図表5】同居家族に感染が確認された従業員を自宅待機とする場合の、賃金等の取り扱い

区分	賃金等の取り扱い					
	合計	賃金や休業手当等は一切支払わない	賃金は支払わず、休業手当を支払う	賃金を通常通り支払う（欠勤しても控除がない）	分からない・未定	左記以外
合計	267社 100.0%	16.7%	10.5%	43.5%	20.3%	9.1%
①保健所の判断を待たず、原則として自宅待機とする	112社 100.0	14.8%	14.8%	50.8%	9.8%	9.8%
②保健所から「濃厚接触者」として外出の自粛要請が出された場合は、自宅待機とする	154社 100.0	18.2%	7.1%	37.7%	28.6%	8.4%

## 【参考】法的な判断

新型インフルエンザの罹患者に対しては、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」（以下「感染症予防法」）により都道府県知事が入院あるいは外出自粛等を要請できるとされており、これに基づき保健所が外出自粛等の要請を行った場合は、企業が自宅待機にするまでもなく、休務となる。

また、このように保健所等行政の要請により休んだ場合の「賃金」「労基法26条の休業手当」については、次のように考えられている（この罹患者が労災によるものでないことを前提とする）。

### 〔賃金〕

この休業は、民法536条2項の「債権者（＝使用者）の責めに帰すべき事由」（債権者の故意、過失または信義則上これと同視すべきもの）による労務の受領拒否ではないため、賃金を支払う必要はない。

### 〔労基法26条の休業手当〕

この休業は、労基法26条の「使用者の責めに帰すべき事由による休業」（企業の経営者として不可抗力を主張し得ないすべての場合〔例えば、経営上の理由による休業〕）ではないため、休業手当（平均賃金の6割以上）を支払う必要はない。

ただし、現時点では、感染予防法に基づく知事の要請は出ておらず、現段階で保健所や医師から言われるのは、本年6月19日に改定された「医療の確保、検疫、学校・保育施設等の臨時休業の要請等に関する運用指針」（以下、「運用指針」）に基づく“法の根拠を持たない”緩やかな要請である。

この点に留意が必要であり、現況における罹患者の自宅待機の場合、一般的に、上記の民法の定めにも照らして「賃金」の支払は必要ないと考えられるが、「休業手当」の要否については、個別具体的な事案の判断の権限は所轄の労基署にあるので、確認を得ることが賢明であろう。

なお、“同居家族に感染が確認された従業員を自宅待機させる場合”も、感染予防法に基づく保健所等行政の要請による休業の場合は「賃金」「休業手当」とも支払う必要はないと考えられる。ただし、現時点では同法に基づく要請は出されておらず、会社が行政の判断を待たずに“企業独自の判断で行う休業”については、休業手当が必要とされる可能性がある。

以上、財団法人労務行政研究所発行「企業における新型インフルエンザ対策の実態」より



株式会社ヒューマンリソースみらい  

---

社会保険労務士事務所 みらい

〒231-0013 横浜市中区住吉町4-45-1  
関内トーセイビルⅡ6階

TEL ヒューマンリソース 045-650-4166  
社労士事務所 045-650-4188  
FAX 共通 045-650-4199  
URL <http://www.hr-mirai.com>