



新型インフルエンザへの対応と労務管理

新型インフルエンザが依然として猛威を振るっている。2009年4月にメキシコで流行した新型インフルエンザは、世界各国に感染が広がり、日本でも5月に初めて感染者が確認された。厚生労働省の調査によると、現在、国内の感染者は5,000人を超え、感染者の死亡は9月24日時点で19人になったと伝えられている。寒くて乾燥する冬季は感染が広がりやすい。冬季に向け大流行の可能性に備え、ますます重要になる「新型インフルエンザへの対応」。今回は、今後、新型インフルエンザがさらに流行した場合の企業リスクマネジメントとして、万が一に備えた対応、労務管理について規程対策も含めて解説する。

アクタスマネジメントサービス株式会社
人事労務コンサルタント 筒井 恵美子

1 企業における取組み状況は？

社団法人日本経済団体連合会のアンケート結果によると、新型インフルエンザ対策として企業が実施している対策は、「マスクや手袋など衛生用品、食料の備蓄」(83.3%)、「新型インフルエンザ関連の情報収集・連絡体制の整備」(81.9%)、「職場における感染予防・感染拡大防止策の策定」(79.3%)、「新型インフルエンザ対策の検討委員会・危機管理組織等の整備」(67.2%)が上位を占めた(複数回答)。

アンケート結果より、企業の約8割は既に何らかの対策を取っており、新型インフルエンザの感染予防・感染拡大防止策の必要性に対する企業の認識が高いことがわかる。また、最近では、感染防止の社内マニュアルを整備するだけでなく、感染時における事業継続計画の策定・整備にも着手する企業が増えてきているようである。

2 企業における新型インフルエンザへの対応・着眼点

(1) 企業の基本対策

インフルエンザウイルスは、咳やくしゃみなど飛沫感染により瞬く間に拡がり、企業としては、早急な対応が求められる。新型インフルエンザが発生した場合、その蔓延は時間の問題となる。社内(家族を含む)で感染が認められた場合に、誰がどのような役割を担うのかを基本ルールとして予め整備しておくことが望ましい。

(2) 感染した場合の対策

感染時の企業対策と併せて社員への教育実施や理解を求めることも重要だ。

① 社員が感染した場合

社員が新型インフルエンザに感染した場合は、他の社員や顧客への二次感染防止のため、社員の意思に関わらず就業を禁止する必要がある。これについては、労働安全衛生法第68条(病者の就業禁止)及び労働安全衛生規則第61条(病者の就業禁止)で法律上、就業制限されている。

★労働安全衛生法

第68条(病者の就業禁止)

事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない。

★労働安全衛生規則

第61条（病者の就業禁止）

- 1 事業者は、次の各号のいずれかに該当する者については、その就業を禁止しなければならない。ただし、第一号に掲げる者については感染予防の措置をした場合は、この限りでない。
 - 一 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者
 - 二 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者
 - 三 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者
- 2 事業者は、前項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見をきかなければならない。

感染症に感染しながら就業させることは、法律違反となり、事業主が「6箇月以下の懲役または30万円以下の罰金」に処される可能性もあるので注意が必要だ（安全衛生法第119条）。

なお、この場合、会社はノーワーク・ノーペイの原則より、就業禁止させたことにより賃金の支払義務はない。

② 社員の感染が疑わしい場合

社員が発熱などの症状(38度以上の高熱、頭痛、関節痛等)を訴え、新型インフルエンザへの感染が疑わしい場合は、最寄の医療機関に行く前に保健所に連絡を入れる必要がある。保健所は、厚生労働省や都道府県と医療機関のパイプ役となり、感染拡大防止のための対応策を講じる。症状に応じて保健所職員と一緒に医療機関に行き診療を受けるといった流れになる。

社員の勝手な判断による医療機関での受診は、二次感染を発生させる可能性があるため、感染が疑わしい場合どうすればいいかをわかりやすく説明しておくべきである。

なお、この場合も、通常の体調不良による欠勤と同様に取扱い、賃金の支払義務は会社にはない。

③ 社員の家族が感染した場合

同居家族が新型インフルエンザに感染すると、電車内で第三者から感染するより高い確率で感染することが考えられる。よって、同居家族が感染している社員については、入社による他の社員や顧客への二次感染を防止するため、就業禁止や自宅待機を命ずることが望ましい。

仮に出勤させるようであれば、毎朝、体温や体調等についての報告書の提出を義務化するなどの対応を取って、感染を最小限に抑えなければならない。

★家族が感染した場合の届出事項例

- ①感染した家族の氏名や年齢
- ②感染した家族の職業
- ③感染した家族の現在の症状や発生時期
- ④届出をした保健所
- ⑤治療している医療機関
- ⑥医療機関からの連絡事項
- ⑦治癒見込み時期
- ⑧社員本人の健康状態(体温・咳や全身倦怠などの症状を毎日報告)

④ 感染が拡大しており、社員が感染する可能性が高い場合

地域において大流行がみられる場合、あるいは社員が新型インフルエンザに感染し、同じ職場で勤務している人が感染している可能性が高い場合は、一斉に自宅待機を命ずることを考えなければならない。

なお、企業の自主的な判断により、「感染した」という事実がなく、自宅待機を命ずる場合には労働基準法第26条に従い休業手当（平均賃金の6割以上）の支払いが必要になるので注意が必要だ。

(3) その他の対策

新型インフルエンザは、多くの場合、予防によってある程度感染を防止することができる。他の社員や顧客に対して迷惑を掛けたくないよう、社員に対して手洗い・うがいを励行し、感染予防のためにマスク着用を呼びかけることにも配慮しなければならない。また、過重労働が続く場合には、免疫

力が低下して感染しやすくなるため、時間外労働をなくし、通勤の混雑を避けるため時差出勤を特例で認めるなどの勤務体制についても柔軟な対応が望ましい。

★社員個人や家族が出来る感染予防策！

①咳エチケット

咳やくしゃみをする場合は、ハンカチやティッシュなどで口と鼻を押さえ、他の人から顔をそむける。

②手洗い・うがい

帰宅後は、手洗い・うがいをする。

③感染者との距離の保持

感染者とは2メートル以上の距離を保ち、飛沫感染を防ぐ。

④マスク着用

二次感染防止のため。

3 新型インフルエンザに対応する規定整備

先に述べたように時間外労働の禁止や時差出勤を認める場合には、その労働時間の管理方法についてルール決めが必要なため、事前に運用方法を定めておくべきである。

また、やむなく自宅待機を命じる場合でも、業務が滞っては困るという場合もあるだろう。その場合に力を発揮するのが「在宅勤務」である。

もちろん社内全ての部署（職種）に導入することは難しいが、ITを上手に活用することで機能する場合もあるので一考の余地はありそうだ。この場合に労務管理上の課題として代表的なのは、労働時間の把握と人事考課になるだろう。その時に備えて、在宅勤務のルール、規定整備が必要となってくる。特に在宅勤務の場合には、会社所有のノートパソコンを自宅へ持ち帰ることになるため、情報が漏洩しないようセキュリティ対策を講じる必要がある。

参考までに在宅勤務の規定例を以下にあげる。

<在宅勤務を想定した場合の規定例>

第〇条（在宅勤務の対象業務）

在宅勤務の対象業務の範囲は、次のとおりとする。

- ・企画書及びシステム分析の作成業務
- ・経理業務
- ・前各号のほか、会社が認める業務

第〇条（在宅勤務の申請と承認）

在宅勤務を希望する社員は、会社の承認を得て、在宅勤務をすることができる。

2 就業規則第〇条の就業制限等の規定の対象となった社員及びそれに準ずる者で、会社が特別に必要と認めた社員については、在宅勤務を命令することがある。

いま、何か大変なことが世間で起きていることは報道等で十分に理解しているが、実際にどう対応するかを明確に方針として打ち出している企業はまだまだ少ないように思われる。感染者が出てからでの対応では遅く、場合によっては社員の有利な条件によって対応をしなければならないケースが出てくる。そうなる前に、企業のリスクマネジメントとして、感染した社員や感染疑いのある社員に対して、どのタイミングで「自宅待機」を発令するのか、その場合の「賃金」や「休業手当」はどうするのかといった取決めや、規程の整備などについて、優先順位を付けて、その対応策をよく考えておくべきであろう。

●執筆者紹介

■筒井 恵美子(つつい えみこ)

人事労務コンサルタント。スーパーバイザー。国内および外資系企業の賃金・退職金・解雇・サービス残業問題等のコンプライアンスマネジメントから就業規則の策定支援まで、人事労務コンサルティングを手がける。一方で労働法や給与・社会保険に関するセミナー講師活動にも注力。

