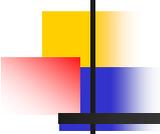


2010 年 Vol.2

# *Risks*

# *Report*



新型インフルエンザに対応した  
企業の労務管理のポイント

---

- 1年間の総括と今後の課題 -

銀泉株式会社

銀泉リスクソリューションズ株式会社



# 目 次

要約	1
1. はじめに	2
2. 新型インフルエンザにより休業させる場合の問題点	3
(1) 休業期間中の賃金等の取扱いについての各企業の対応	
(2) 休業命令（出勤停止措置）の有効性	
(3) 賃金・休業手当の支給判断のポイント	
従業員がきちんと労務の提供をすることができる状態か	
出勤停止措置が会社の責任かどうか	
(4) 厚生労働省の資料では	
(5) 「会社の責に帰すべき事由による休業」とは	
(6) 具体的なケース	
(7) 実地的な取扱い	
3. 新型インフルエンザ・パンデミック期に出勤させる場合の問題点	9
(1) 安全配慮義務とは	
(2) 安全配慮義務違反に対する損害賠償責任	
(3) 安全配慮義務の具体策	
【補足】ハイリスク者における基礎疾患等の病歴などの情報収集について	
4. おわりに	13
資料1 新型インフルエンザに対応した就業規則改訂例	14
資料2 インフルエンザ感染報告書例	18
資料3 参考情報	19

## 要 約

1. 昨年4月に新型インフルエンザの発生が確認されて、1年が経過する。幸いにも今回の新型インフルエンザは、当初予想された影響より軽微にとどまったが、発生当初は、企業等の対応に大きな混乱が見られたことは記憶に新しい。
2. 新型インフルエンザの場合、同様に事業継続計画（BCP）が求められる地震などと異なり、建物等の設備は毀損せず、就労可能な従業員が罹患のため減少することにより事業継続に支障が出るという特徴がある。従って、感染拡大防止のため、罹患した者やその疑いのある者は出勤を禁止する等の就業ルールの整備や安全配慮義務などの労務管理措置に留意することが重要となる。
3. 新型インフルエンザにより従業員を休業させる場合、まず問題となるのは、休業した場合の賃金や休業手当（賃金等）の取扱いである。その判断のポイントは、  
従業員がきちんと労務の提供をすることができる状態か  
出勤停止措置が会社の責任かどうか  
の2つである。  
従業員が、自己の健康管理の不備により、労務の提供ができなくなった場合には、当然、ノーワーク・ノーペイということになり、賃金等の支払いは不要となる。  
賃金は民法、休業手当は労働基準法とその根拠は異なるが、ともに休業したことが「会社の責任」である場合、賃金等の支払いが必要となる。なお、労働基準法における「会社の責任」は、民法の賃金請求権における「会社の責任」よりも広く解釈されているので注意が必要である。
4. また、会社は、労働契約に付随する信義則上の義務として、業務遂行のための職場環境や労働条件が安全であるよう整備し、従業員の生命および健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っている。  
従って、従業員に対して業務命令として出社を命じるためには、安全配慮義務を履行して感染リスクを排除した労働環境を構築する必要がある。
5. 現在は、今回の経験を教訓として、自社の労務管理体制を見直し、次の新型インフルエンザ・パンデミックへの対応を固める好機であるといえる。  
もちろん法令を遵守した制度を構築することは重要であるが、このような非常事態において重要なのは、従業員とのコミュニケーションである。労使が互いに権利や義務を主張するのではなく、まず、企業が存続するため、そして最大の財産である従業員が安全に働くことができるようにするために、労使が積極的に協力し、信頼関係を構築することが何より大切である。そうすることによって企業の結束力が高まり、持続的な価値創造や競争力強化に繋がっていくといえる。

## 1. はじめに

昨年4月に新型インフルエンザの発生が確認されて、1年が経ちます。幸いにも今回の新型インフルエンザは、当初予想された影響より軽微にとどまりました。しかし、発生当初は、特に関西地区において企業等の対応に大きな混乱が見られたことは、記憶に新しいと思います。

その要因の1つとして、新型インフルエンザに対応して企業がどのように行動すべきかについての情報が少なかったということがあります。「手洗い」「せきエチケット」などの感染防止についての情報は、行政機関等を通じて多くの情報が提供され浸透していきました。もちろん、感染防止対策は、新型インフルエンザ対策の基本ではありますが、企業を存続させ雇用を維持し社会的責任を果たすために、どのような事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定すべきかについての情報は極めて少ない状況にあり、またBCPを策定していても地震等の自然災害を想定していたものが多かったためです。

新型インフルエンザの場合、同様にBCPが求められる地震などと異なり、建物等の設備は毀損せず、就労可能な従業員が罹患のため減少することにより事業継続に支障が出るという特徴があります。従って、感染拡大防止のため、罹患した者やその疑いのある者は出勤を禁止する等の就業ルールの整備や安全配慮義務などに留意する必要があります。

このように、新型インフルエンザのBCPでは、企業は労務管理上の問題について適切に対応することが求められます。

本レポートにおいては、この1年を総括する意味で、新型インフルエンザ対応のBCPを策定し、実行する際の労務管理上の課題について、取り上げてみることにします。本稿では、大きく2つの場面に整理して考えます。すなわち、

### 新型インフルエンザにより休業させる場合の問題点

- 従業員を休業させた場合、賃金や休業手当の取扱いはどのようになるのか
- そもそも、従業員への休業命令は有効か

### 新型インフルエンザ パンデミック期に出社させる場合の問題点

- パンデミック期に従業員に勤務を命じる場合、事業主が負う安全配慮義務とは何か
- 安全配慮義務違反により損害賠償責任を問われないためにどのような対応が必要か

そして、その両方に関係してきますが、労務管理ルールとしての就業規則をどのように整備していくのかも重要な課題となります。

以下、それぞれの項目について、ご説明します。

## 2. 新型インフルエンザにより休業させる場合の問題点

### (1) 休業期間中の賃金等の取扱いについての各企業の対応

まず、新型インフルエンザにより従業員を休業させた場合に問題となるのは、休業した場合の賃金や休業手当（以下「賃金等」という）の取扱いではないでしょうか。

民間研究機関のアンケート調査によると、従業員に感染が確認され、本人を出勤停止とした場合の賃金等支払いの対応は、以下のとおりでした。

賃金や休業手当は支払わない（0%）	22.2%
賃金は支払わず休業手当を支払う（60%）	8.6%
賃金を通常どおり支払う（100%）	33.1%
分からない・未定	27.2%
原則として年休取得で対応	8.9%
その他（期間によって異なる・ケースバイケース）	3.9%

（出所）財団法人 労務行政研究所「企業における新型インフルエンザ対策の実態」2009.9.9

この調査結果を見る限り、企業の対応は様々です。企業の賃金等についての対応は、大きく3つに分かれます。すなわち、全額払う、（休業手当として）6割払う、全く払わない、の3つです。

しかし、企業が自由に決めて良いわけではなく、法令をきちんと解釈して対応しなければなりません。

### (2) 休業命令（出勤停止措置）の有効性

新型インフルエンザ流行期においては、感染防止等の理由により従業員に休業を命じて出勤停止にすることが想定されます。まず、確認すべきことは、会社の出す休業命令は有効なのかということです。

会社は、従業員に対する安全配慮義務（健康配慮義務）の観点から、休業命令を出す裁量権を有していますし、判例では、労働者の労務の提供は、「労働者の義務」であって、「労働者の権利」ではない、つまり「就労請求権」は無いとしています。従って、一般的に休業命令（出勤停止措置）は有効とされています。

### (3) 賃金・休業手当の支給判断のポイント

出勤停止措置とした従業員に賃金等を支払う必要があるかどうかについての判断のポイントは、大きく次の2つです。

従業員がきちんと労務の提供をすることができる状態か

出勤停止措置が会社の責任かどうか

従業員がきちんと労務の提供をすることができる状態か

まず、雇用契約の性格から考えてみます。民法 623 条には「雇用は当事者の一方が相手方に対して労務に服することを約し、相手方がこれにその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」と規定されています。つまり、雇用契約というのは、従業員が会社に労務の提供を行い、会社は労務の提供への対価として従業員に報酬を支払う約束をすることです。雇用契約は、双務契約ですので、当然のことながら労働しなかった場合には賃金を支払う必要がないということになります。

従業員は会社との雇用契約に基づき、雇用契約の趣旨と内容に従った労務を提供する義務を負っており、自己の健康管理の不備により、それができなくなった場合には、会社は不完全な労務提供を拒むことができます。当然、この場合は、ノーワーク・ノーペイということになり、賃金等の支払いは不要ということになります。

また、新型インフルエンザに罹患していることが確認されない者であっても、発熱等の諸症状により、客観的に見て、インフルエンザに罹患している疑いが高く、その従業員には完全な労務提供を期待できない状態であれば、出勤停止としても賃金・休業手当の支払いは不要となります。

出勤停止措置が会社の責任かどうか

この問題を考える場合、まず、確認しなければならないことは、「賃金」と「休業手当」は、その根拠が異なるということです。賃金請求権は民法 536 条 2 項、休業手当は労働基準法 26 条がその根拠となります。

○民法 第 536 条【賃金請求権】

第 1 項「・・・当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったとき（この場合、労務の提供ができないこと）は、債務者（この場合従業員）は、反対給付（この場合賃金）を受ける権利を有しない。」

第 2 項「債権者（この場合使用者 = 会社）の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。・・・」

○労働基準法 第 26 条【休業手当】

「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上手当を支払わなければならない。」

民法 536 条 2 項は、債権者（会社）の責めに帰すべき事由によって債務者（従業員）の債務（労務提供義務）が履行不能となった場合においては、債務者（従業員）は反対給付の請求権（賃金請求権）を失わないと規定しています。

また、労働基準法 26 条は、会社の責に帰すべき事由による休業の場合においては、会社は、労働者に対し、休業期間中平均賃金の 60%以上の休業手当を支払わねばならないと定めています。このように、賃金・休業手当ともに、休業したことが、「会社の責に帰すべき事由」であるかどうか支給要否の判断ポイントとなります。

ここで労働基準法と民法の関係について説明しておきます。そもそも従業員の賃金請求権の根拠は雇用契約であり、契約関係のルールは民法に規定されています。契約内容は契約当事者の自由な意思によって決定され、雇用契約であってもその例外ではありません。しかし、やはり企業と従業員ではその力関係に大きな差があり、そのため民法の特別法として労働基準法を制定し、これにより企業の行動を規制し、従業員を保護しています。

会社の責任で従業員を休業させた場合の取り扱いについても、労働基準法で「休業手当」という制度をつくり、従業員を保護しているわけです。なお、労働基準法は強行法規ですので、当事者間でこの手当を払わない（請求しない）という契約をすることはできません。

(4) 厚生労働省の資料では

賃金等の取扱いについては、昨年10月30日に厚生労働省から発表された「新型インフルエンザ（A/H1N1）に関する事業者・職場のQ&A」が参考になります。

この中で、次のように説明されています。

「欠勤中の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合っただき、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いします。

なお、賃金の支払の必要性の有無等については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきものです」

このように、賃金の取扱いについては、当事者間での特約も可能であり、個別案件ごとに判断しなければならず、単純ではありません。

ただし、強行法規である労働基準法26条に定める休業手当を支払う必要性の有無については以下のように説明しています。

厚生労働省の説明を簡単に紹介すると以下ようになります。(用語は分かりやすくするため若干表記を変えています。)

「新型インフルエンザ（A/H1N1）に関する事業者・職場のQ&A」<Q8>

- |                                   |              |
|-----------------------------------|--------------|
| 本人が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合        |              |
| ・ 医師等の指導による休業の場合                  | 休業手当不要       |
| ・ 医師等の指導の範囲を超えた休業（会社の自主判断）の場合     | 休業手当必要       |
| 本人が新型インフルエンザに感染した疑いがあるため休業させる場合   |              |
| ・ 本人が自主的に休む場合                     | 病欠扱い（休業手当不要） |
| ・ 一定の基準を作って一律に休業させる場合（会社の自主判断）    | 休業手当必要       |
| 感染者の近くで仕事をしていた・家族が感染しているため休業させる場合 |              |
| ・ 保健所等の指導で休業させる場合                 | 休業手当不要       |
| ・ 会社の自主的判断で休業させる場合                | 休業手当必要       |

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/pdf/infu1013-1.pdf>

簡単にまとめますと、医師や保健所等外部から要請があった休業については、休業手当が不要であり、会社の判断により休業させる場合は、いわゆる「会社の責に帰すべき事由による休業」となり休業手当が必要となります。

ただし、 から において休業手当が必要とされないケースにおいても、自宅勤務などの方法により業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について会社として行うべき最善の努力を尽くしていない場合には、「会社の責に帰すべき事由による休業」となり、休業手当が必要となることがあると説明しています。

#### (5) 「会社の責に帰すべき事由による休業」とは

さて、「休業手当」の支給が必要となる「会社の責に帰すべき事由による休業」とはどのようなのでしょうか。現状では判例により、民法における賃金請求権よりも広く解釈されており、「会社の故意、過失または信義則上これと同視すべき事由にとどまらず、会社側に起因する経営、管理上の障害を広く含む」とされています。取引における一般原則である過失責任主義とは異なる概念であるといえます。

単純な例で説明します。交通機関の遮断により原材料を入手できないため工場の生産ラインが止まり、従業員の仕事がなくなってしまったため休業させるような場合です。このケースでは、交通機関の遮断は会社の責任ではないので、民法の解釈により賃金を支払う必要はないと考えられますが、労働基準法の解釈では、工場の生産ラインを止めることは会社の判断という経営管理上の問題なので、休業手当の支払いは必要とされます。

なお、新型インフルエンザの流行は、地震等の天災の発生と比較して予測可能性が非常に高い上、国や地方自治体等から様々な対策情報も提供されています。そのため、適切な対応（拡大防止策・事業継続計画）をとれば、従業員の休業を回避できるケースも少なくないといえます。したがって、新型インフルエンザの流行により取引先が休業し、そのため休業を余儀なくされたような場合でも、会社が何ら対策を講じず漫然と休業措置をとったような場合は、60%の休業手当にとどまらず賃金の全額支払い義務が生じることも考えられます。

#### (6) 具体的なケース

休業命令を出すに至った状況及び休業の根拠により、具体的なケースに整理して考えます。

法令に根拠のあるものについては、法令遵守のためのやむを得ない措置であり、使用者（債権者）の責に帰すべき事由とはなりません。従って賃金・休業手当の支払い義務はありません。

会社の判断による場合は、そのケースごとに判断することになります。判断の基準は、先ほど説明した民法 536 条と労働基準法 26 条です。

なお、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こととされており、これに基づき保健所が入院あるいは外出自粛等の要請を行った場合は、企業が休業命令を出すまでもなく、就業不能となります。

ただし、国内で新型インフルエンザが確認されてからこれまで、感染症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、昨年 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もたない緩やかな要請です。この場合、上記の民法の定めには照らせば「賃金」の支払いは必要ないと考えられますが、「休業手当」については必要とされる可能性があるといえます。

また、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、感染症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ます。ただし、現時点では同法に基づく要請は出されたことがなく、このように会社が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高いでしょう。

#### 法令に根拠があるケース

状態	休業命令の根拠	休業手当	賃金支払
・新型インフルエンザに罹患した	・感染症法 18条 ・同施行規則 11条 ・労働安全衛生法 68条	法令遵守のためのやむを得ない措置 「使用者の責めに帰すべき事由」に当たらない 休業手当 <u>×不要</u>	法令遵守のためのやむを得ない措置 「債権者の責めに帰すべき事由」に当たらない 賃金支払 <u>×不要</u>
・検疫法による停留措置	・検疫法第 14条1項2号	法令遵守のためのやむを得ない措置 「使用者の責めに帰すべき事由」に当たらない 休業手当 <u>×不要</u>	法令遵守のためのやむを得ない措置 「債権者の責めに帰すべき事由」に当たらない 賃金支払 <u>×不要</u>
・新型インフルエンザ患者の濃厚接触者	・保健所の指導 (強い外出自粛要請)	法令に基づく措置ではないが、行政機関からの強い要請によるもの (必要に応じて、勤務先に対し保健所からの説明も行なわれるほど強い要請) 「使用者の責めに帰すべき事由」に当たらない 休業手当 <u>×不要</u>	新型インフルエンザ患者の濃厚接触者となったことは、債権者(会社)の責めに帰すべき事由に当たらない 「債権者の責めに帰すべき事由」に当たらない 賃金支払 <u>×不要</u>

#### 事業主の判断によるケース

状態	休業命令の根拠	休業手当	賃金支払
・新型インフルエンザに罹患したおそれがある	・事業主の判断  ガイドライン 「38度以上の発熱、咳、全身倦怠感等のインフルエンザ様症状があれば出社しないこと」等	法令に根拠なく、使用者として不可効力を主張しえない事由 「使用者の責めに帰すべき事由」に当たる 休業手当 <u>○必要</u> (注1)	新型インフルエンザを疑われる感染症に罹患したこと自体は債権者(会社)の責めに帰すべき事由に当たらない 「債権者の責めに帰すべき事由」に当たらない 賃金支払 <u>×不要</u> (注2)
・同居家族が新型インフルエンザに罹患	・事業主の判断	法令に根拠なく、使用者として不可効力を主張しえない事由 「使用者の責めに帰すべき事由」に当たる 休業手当 <u>○必要</u> (注1)	家族が新型インフルエンザに罹患したことは債権者(会社)の責めに帰すべき事由に当たらない 「債権者の責めに帰すべき事由」に当たらない 賃金支払 <u>×不要</u> (注2)
・政府・自治体からの営業自粛要請によるもの	・公的機関からの要請 ・監督官庁の勧告による操業停止・営業停止	自粛要請等の強制力の程度により、「使用者の責めに帰すべき事由」に当たるかどうか判断 休業手当 <u>—</u>	公的機関からの要請による措置 「債権者の責めに帰すべき事由」に当たらない 賃金支払 <u>×不要</u> (注3)
・取引先の休業等業務上の理由によるもの	・事業主の判断	(賃金を支払うので休業手当の問題は生じないが、状況により賃金を支払わない場合は、休業手当の支払いが必要) (注4)	業務上の判断であり 「債権者の責めに帰すべき事由」に当たる 賃金支払 <u>○必要</u> (緊急の出勤要請がある場合は賃金支払は当然といえる)

(注1)客観的に見て新型インフルエンザに罹患している疑いが高い場合には、従業員は完全な労務提供をすることが期待できないので休業手当も不要と考えられます。

(注2)新型インフルエンザに罹患したおそれがある場合や同居家族が罹患した場合、賃金支払いは不要としましたが、新型インフルエンザの毒性の強弱によっても判断が分かれる可能性もあります。弱毒性で感染力が弱い場合、出勤を停止し労務の受領を拒否することは、会社の都合と判断され、賃金支払いが必要とされる可能性もあります。

(注3)政府・自治体から会社に対して求める事業活動の自粛要請は、実際には法的強制力を有する命令ではなく、業務縮小、休止をするか、あるいは事業継続をするかは、最終的に会社の経営判断で決定するというように解釈すれば、賃金支払いは必要と考えられます。

(注4)表では、賃金支払いは必要としましたが、実際には、当該会社の業務内容、新型インフルエンザの蔓延の経過及び現状、休業によって従業員が被る不利益の内容・程度、従業員との交渉の有無・内容等に関する具体的諸事情に照らし判断されると考えられます。

厚生労働省の資料でも、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきとして具体的な事例の提示を避けたことから分かるように、その前提条件等により判断が異なる可能性があります。従いまして、上記の事例は、あくまでも参考としてご参照ください。
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### (7) 実務的な取扱い

従業員が罹患した場合の給与の取扱いについては、無給とした場合でも、実際には、短期間の休業であれば、有給休暇等に振り替えて処理することが考えられます。(ただし、有給休暇は原則として従業員の請求する時季に与えなければならないものなので、会社が一方的に取得させることには問題があります。)また、特別の疾病休暇等を設けるのであれば、その旨、就業規則等に規定します。

パンデミック期は緊急事態です。法律的な判断を踏まえた上で、従業員とどのようなリスク分担をするのかについて事前に十分な説明と協議をしておくことが重要です。

### 3 . 新型インフルエンザ・パンデミック期に出社させる場合の問題点

#### (1) 安全配慮義務とは

会社は、雇用契約に付随する信義則上の義務として、業務遂行のための職場環境や労働条件が安全であるよう整備し、従業員の生命および健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っています。また、これは労働安全衛生法及び労働契約法にも明記されています。

従って、事業を継続するため、パンデミック期に従業員に対して業務命令として出社を命じるためには、安全配慮義務を履行して感染リスクを排除した労働環境を構築する必要があります。

#### ○労働安全衛生法 第3条

「事業者は・・・快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようしなければならない。・・・」

#### ○労働契約法 第5条

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、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する。」

なお、安全配慮義務を尽くしたにもかかわらず、従業員が出社拒否しても、これだけの理由では解雇の合理性・相当性は認められず、解雇権の濫用とされる可能性が高いといえます。ただし、債務不履行としての賃金カットは可能と考えられます。

#### (2) 安全配慮義務違反に対する損害賠償責任

会社が職場環境や労務管理制度の整備を怠り、その結果、労働災害（ここでは新型インフルエンザに罹患したこと）を発生させた場合、被災した従業員に対し、安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任を負うことになります。

一般的に安全配慮義務違反が成立するための要件は、次の3点です。

##### 相当因果関係

企業の安全配慮義務違反の事実と従業員が新型インフルエンザに罹患したことの間に相当因果関係が存在すること

##### 予見可能性

使用者としての企業が、従業員が新型インフルエンザに罹患することを、相当の注意力と判断力があれば事前に予測することが可能だったかどうか

##### 結果回避可能性

使用者としての企業が、従業員が新型インフルエンザに罹患する可能性を察知した場合、社会通念上相当とされる予防手段等を尽くしていたかどうか（危険回避努力）

その時点の科学的知見、医学的知見に基づいた健康管理の実施、時差出勤、発症者の隔離措置の準備などの適切な感染予防策を実施していること、また適切な事業継続計画にもとづく人

員計画・労務管理を行っていることは、安全配慮義務違反とならないための最低限の条件であるといえます。従って、新型インフルエンザに対応した行動計画は重要な位置付けとなります。

### (3) 安全配慮義務の具体策

では、安全配慮義務の程度・具体策はどのように考えれば良いのでしょうか。判例でも個々の具体的な状況により異なるとしていますが、その状況が「どの程度、生命・身体に対する危険性が高いか」が判断基準とされています。つまり、当該状況下において、会社に出社し当該業務に従事することが、従事していない状況と比較して生命・身体に対する危険性が大きければ企業に求められる安全配慮義務の内容は高度になります。

感染防止策の策定においては、A/H1N1の病原性の増大や鳥インフルエンザの発生なども想定した上で、十分な対策を検討する必要があります。

#### 従業員の感染リスク低減

区分	対策例
業務の絞込み	・不要不急の業務の一時停止 ・感染リスクが高い業務の一時停止
勤務形態の変更	・在宅勤務、職場内等での宿直の実施 在宅勤務実施のための就業規則等の見直し、通信機器等の整備が必要
通勤手段の変更	・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 自家用車等の通勤を許可する場合は、ルールの策定、保険の加入等 所要の措置が必要
外出機会の削減	・出張や会議の中止(対面による会議を避け、電話会議やテレビ会議を利用する)
社内施設	・社内寮、宿直施設での接触距離を保つ(寮の2人部屋を見直す、食堂や風呂の利用を時間制にするなど)

#### 職場内での感染防止

区分	対策例
感染が疑われる者の入場防止	・従業員や訪問者が職場に入る前の問診や検温 発熱による来所制限は、国のガイドラインに倣って38度以上が目安と考えられるが、事業所の判断によりそれ以下とするの也可 ・発熱している従業員や訪問者は、出勤や訪問を拒否する
一般的な対人距離の維持	・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 ・職場や食堂等の配置換え、食堂等の時差利用 ・同時に職場内にいる従業員の削減(フレックスタイム制導入など)
飛沫感染、接触感染を物理的に防ぐ	・マスクの着用、手洗いの励行、職場の清潔・消毒 ・窓口などでは、ガラス等の仕切りを設置して飛沫感染に接しない措置

区 分	対 策 例
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には必ず手洗いを行なう。そのためには、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</li> <li>・手洗い場所の設置が難しい場合は、速乾性消毒用アルコール製剤を設置</li> </ul>
一般的な対人距離の維持	<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い、後の追跡調査ができるようにする。</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、旅券番号などについても記入してもらう</li> </ul>
職場内で感染の疑いがある者が発見された場合の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場で感染の疑いがある者が発見された場合に対処する「作業班」を指名する。</li> <li>・作業班のメンバーに必要な保護具を用意する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 手袋(頑丈で水を通さない材質のもの)</li> <li>- マスク(N95 マスク等同等の性能を有するもの)</li> <li>- 目の防護具(フェースシールド又はゴーグル)</li> <li>- ガウン</li> <li>- 消毒用アルコール</li> </ul> </li> </ul>

#### 社内情報の収集

区 分	対 策 例
健康情報・家族情報等の把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の緊急連絡先</li> <li>・新型インフルエンザに感染した場合、重症化するおそれのある既往症(糖尿病など)の確認</li> <li>・学校・保育施設に通う子供の有無、要介護状態にある家族の有無、その他支援の必要性の有無</li> <li>・海外渡航状況の把握</li> </ul>

#### 事業者内外のコミュニケーション

区 分	対 策 例
従業員の安心と社会的信用の維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>・感染防止策の内容、継続する事業の内容とレベルについて、従業員及び取引先に予め周知し理解を得る</li> <li>・感染した可能性がある者が発見された場合の発表方法、新型インフルエンザによる業績への影響などについて、必要な時に広報ができるようあらかじめ準備する</li> </ul>

(出所) 新型インフルエンザ及び鳥インフルエンザに関する関係省庁対策会議「新型インフルエンザ対策行動計画」  
(2009年2月17日)より作成

## 【補足】ハイリスク者における基礎疾患等の病歴などの情報収集について

会社は、雇用契約に基づく使用者の義務である安全配慮義務の観点から、従業員の健康状態を正確に把握する必要があります。

労働安全衛生法では、会社は健康診断の実施（66条）そして、その結果を記録（66条の3）することが義務付けられており、一方、従業員に対しても健康診断の受診義務（66条5項）が規定され、会社に対して従業員の健康情報が当然に提供されることになっています。

このように、雇用契約を締結した時点で、会社が、労務提供に関する従業員の健康情報を確認することは、業務の遂行上必要な範囲で認められているといえます。

新型インフルエンザは、慢性呼吸器疾患などの基礎疾患がある場合には、感染時に重症化しやすいことが知られています。従って、安全配慮義務の観点及び事業継続上の要員確保の観点から従業員にこれらの病歴を任意に提出させている企業は多いようです。

ところで、このような健康情報の取扱いについては、平成16年10月に厚生労働省から「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」という通達が出されています。この中で「HIV感染症やB型肝炎等の職場において感染したり、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝情報については、職業上の特別な必要性がある場合を除き、事業者は、労働者等から取得すべきでない。」と述べられています。

ここから判断しまして、基礎疾患等の情報の申告を全従業員に義務化することは難しいと考えます。しかし、当該従業員が業務継続上必要なキーマンであるような場合は、提出を義務付けることは、職業上の特別な必要性があると判断される可能性が高いといえます。

また、健康情報の管理については、他の個人情報の管理と基本的に同様ですが、雇用管理情報については、病歴、収入、家族関係といった特殊性を含むことに鑑み、個人情報保護法の規定に基づき、雇用管理の観点から事業者が構すべき措置に関して平成16年7月に厚生労働省から「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」が出されていますのでご参照ください。

### <参考情報>

厚生労働分野における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン等

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/kojin/>

「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針について」(平成16年7月1日)厚生労働省 告示

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/07/tp0701-1.html>

「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」(平成16年10月29日)厚生労働省 通達

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/kojin/dl/161029kenkou.pdf>

## 4 . おわりに - 大切なのは従業員とのコミュニケーション -

国立感染症研究所の発表によると、全国 5,000 医療機関を対象としたインフルエンザの定点調査で、3月1日から7日の新規患者数が、1医療機関当たり約「0.77人」となったと発表しました（注1）。昨年8月中旬に流行入りの指標となる「1人」を超えて以来、初めて1人を下回り、今回の新型インフルエンザの流行は終息したとみられます。

厚生労働省によると、国内の累積患者数は約 2,000 万人程度で、国民の大半は新型インフルエンザに対する免疫を持っていないこととなります。従って、今、流行が沈静化していても、再流行する可能性は十分にあります。現に昨年も、流行入りしたのは、8月中旬以降の暑い時期でした。

今回は弱毒性の新型インフルエンザでしたが、強毒性の H5N1 型の新型インフルエンザが発生した場合、状況は深刻となります。人繰りをどうするのか等を定めた事業継続計画（BCP）と、それを担保する明確な労務管理ルールがなければ、事業継続に重大な支障が生じることは確実です。もし、その業務が重要なものであれば、企業の存続が危うくなり、雇用の確保が出来なくなる事態にもなりかねません。残念ながら、全ての企業において十分な準備が出来ているわけではありません。現在は、今回の経験を教訓として、自社の労務管理体制を見直し、近い将来発生するかもしれない次の新型インフルエンザ・パンデミックへの対応を固める好機であると考えます。

本稿では、新型インフルエンザに対応した企業の労務管理のポイントということで、法的な側面、契約の側面からご説明しました。強行法規である労働基準法を根拠とする休業手当の支払いなどは、使用者である企業の責任としては避けられない部分であり、法令を遵守した制度を構築することは重要です。しかし、このような非常事態において重要なのは、従業員とのコミュニケーションではないでしょうか。労使が互いに権利や義務を主張するのではなく、まず、企業が存続するため、そして最大の財産である従業員が安全に働くことができるようにするために、労使が積極的に協力し、信頼関係を構築することが何より大切です。そうすることによって企業の結束力が高まり、持続的な価値創造や競争力強化に繋がっていくのです。

2010年4月

森田 賢二

(注1)国立感染症研究所「感染症発生動向調査週報」2010年第9週(3月1日～3月7日):通巻第12巻第9号p6

<http://idsc.nih.gov/idwr/kanja/idwr/idwr2010/idwr2010-09.pdf>

照会先	連絡先
銀泉リスクソリューションズ(株) リスクマネジメント部 森田 賢二	(Tel)03-5226-2568 (Fax)03-5226-2884
e-mail <a href="mailto:kmorita@ginsen-gr.co.jp">kmorita@ginsen-gr.co.jp</a>	
会社WEB <a href="http://www.ginsen-risk.com">http://www.ginsen-risk.com</a>	
人事・退職金 WEB <a href="http://www.ginsen-jinji.com">http://www.ginsen-jinji.com</a>	

## 資料1 新型インフルエンザに対応した就業規則改訂例

以下、新型インフルエンザの発生段階の順序で、就業規則見直しのポイント及び規定例を記載しています。貴社の就業規則をご確認いただき、不足している項目等があれば、規定例を参考に追加・修正を行なってください。

また、安全衛生管理規程を制定し、そこに健康管理・健康診断等の関連事項を規定している場合は、同様に整備してください。

### 【規定例】健康管理

○日頃から自らの健康の維持管理に努めることを求めるものです。

○パンデミック期には必要に応じて検温等の措置を義務付けることが想定されます。

○検温等の措置を家族まで含めることが想定されます。

#### < 規定例 > (健康管理義務)

第00条 従業員は、日頃から自らの健康の維持、増進及び傷病予防に努め、会社が実施する所定の健康診断は必ず受診し、健康に支障を感じた場合には、進んで医師の診療を受ける等の措置を講じるとともに、会社に申し出てその回復のため療養に努めなければならない。

2 従業員は、会社から健康管理のための措置を指示された場合は、特段の理由の無い場合は、その指示に従うものとする。この場合、会社は、同居する家族又は同居人を健康管理の対象に含めることがある。

### 【規定例】健康診断

○本条項は、健康診断の規定として一般的な条項です。

#### < 規定例 > (健康診断等)

第00条 常時雇用される従業員に対しては、入社の際及び毎年1回定期的に健康診断を行う。

2 深夜業を含む業務等に従事する者及び法令で定める有害業務に従事する者には、別途法令に基づく回数及び特別の項目による健康診断を行う。これ以外の場合であっても会社が必要と判断した場合はこれに準じて扱う。

3 会社は、第1項及び第2項の健康診断の結果を本人に速やかに通知するとともに、異常の所見があり、必要と認めるときは、就業を一定期間禁止し、又は配置転換を行い、その他健康保健上必要な措置を命ずることがある。

### 【規定例】秘密の保持

○新型インフルエンザでは、基礎疾患（糖尿病・喘息など）のある者などについては、症状が重篤化しやすいので、会社としても従業員の既往症等について把握しておくことが望ましいといえます。

○通常の健康診断情報に加えてこれらの情報を収集するため、情報管理の徹底を明記します。

< 規定例 > ( 秘密保持 )

第 00 条 会社及び従業員の健康状況を知ることのできる立場にある者は、その業務に関して知りえた従業員の心身の健康に関する情報を他に漏らしてはならない。

【規定例】会社の命令による受診等

○1項は、指定医検診を命じる場合を、網羅的に規定したものです。

○2項は、感染症の予防を目的とした診断検診の受診及び予防接種の推奨を根拠付けるものです。

< 規定例 > ( 会社の命令による受診 )

第 00 条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は必要に応じて従業員に対し、会社の指定する医師の健康診断又は精密検査の受診を命じることができる。従業員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

( 1 ) 私傷病による欠勤が連続 7 日を超える場合

( 2 ) 私傷病による長期の欠勤並びに休職後出勤を開始しようとする場合

( 3 ) 傷病を理由にたびたび欠勤を繰り返す場合

( 4 ) 傷病を理由に就業時間の短縮又は休暇の取得、職種又は職場の変更を希望する場合

( 5 ) 業務の能率、勤務態度等により、身体又は精神上的の疾患に罹患していることが疑われる場合

( 6 ) その他会社が必要と認めた場合

2 会社は、前項の他に感染症の予防を目的として、従業員の全部又は一部に対し診断検査の受診及び特定の感染症に係る予防接種の推奨を行なうことがある。正当な理由無く受診又は予防接種を受けない者については、就業を拒否することがある。

【規定例】時差出勤の可能性

○感染防止のために時差出勤を指示する場合が想定されます。

< 規定例 > ( 始業、終業時刻等の変更 )

第 00 条 交通ストその他やむを得ない事情がある場合又は業務上の必要がある場合は、全部又は一部の従業員について、始業、終業の時刻及び休憩時間を変更することがある。ただし、この場合においても第 00 条に定める所定労働時間の範囲内において変更するものとする。

【規定例】 通勤手段の変更

○感染防止のため通勤手段を変更する場合が想定されます。その場合の通勤費の取扱いを明確にしておきます。

< 規定例 > ( 通勤手当 )

第 00 条 通勤手当は、公共交通機関又はこれに相当する交通機関を利用して通勤する者に対し、合理的な通勤経路による勤務地までの通勤定期券購入に相当する金額を支給する。

- 2 会社が必要と認めた事情により一時的に通勤経路を変更する場合は、その間、必要な差額分を支給する。

【規定例】 就業禁止（出勤停止）

○感染症法において就業制限となる疾患に罹患している者の就業を禁止する根拠となる条項。

○疑いのある者を含め、就業禁止とします。

○家族等についても必要な規定を整備します。（規定例では、「必要な指示を受けなければならない」としてありますが、「就業させない」を直接記載しても可でしょう。）

< 規定例 > ( 就業禁止 )

第 00 条 従業員が、感染症法（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）において就業制限となる疾病に罹患した場合は、就業を禁止する。

- 2 従業員が、前項の疾病に罹患した疑いのある場合又はその他医師が就業不相当と認められた者は、就業を禁止する。
- 3 従業員が、その同居の家族又は同居人が第 1 項の疾病に罹患し又はその疑いのある場合には、就業を禁止することがある。
- 4 検疫法に定める停留措置、その他行政機関の指導に基づき、就業が困難な状態となった者は、就業を禁止する。
- 5 従業員は、本条に規定する就業禁止事由に該当するに至った場合は、直ちに会社に届け出て必要な指示を受けなければならない。
- 6 本条の規定により就業を禁止された者が再勤務を申し出たときは、診断書の提出又は会社が指定する医師の診断を受診した上で、再勤務の可否を決定する。ただし、他人に感染する可能性が低く、医師が職場復帰を許可した場合には、診断書の提出又は会社指定医師の受診を免除することがある。

【規定例】 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等

○新型インフルエンザの発生段階によって欠勤率は変化しますが、いずれにせよ一部の従業員に負担がかかる場合も想定されます。

< 規定例 > ( 非常時災害の特例 )

第 00 条 災害その他やむを得ない事由により臨時の必要がある場合は、36 協定の範囲を超えて勤務を延長し、又は休日に勤務させることがある。 < 別途 36 協定により超過勤務時間の設定を行なっていることを前提にしています。 >

【規定例】自宅待機

○国の行動計画の実施により営業自粛を求められた場合や、取引先等の都合により営業不能となり従業員に自宅待機を命じることが想定されます。

< 規定例 > ( 自宅待機 )

第 00 条 災害その他公益上やむを得ない事由により公的機関から営業自粛要請があった場合又は会社が営業不能となった場合は、従業員に自宅待機を命じることがある。

【規定例】給与の取扱い

○実際に新型インフルエンザが流行した場合は、企業の業種等により様々な休業の形態が発生することが想定されます。従って、規程上はあくまで「無給として扱える」根拠を設けるに留めておきます。具体的な取扱いについては、「新型インフルエンザ対応マニュアル」もしくは別規程に記載します。

< 規定例 > ( 休暇・休業等の給与の取扱い )

第 00 条 年次有給休暇、特別有給休暇及び産前産後休暇についてはこれを出勤したものととして取り扱い、給与及び諸手当を支給する。

2 第 00 条から第 00 条に定める休暇、休業および不就業時間については、給与及び諸手当は支給しない。

3 第 00 条に定める就業禁止期間については、給与及び諸手当は支給しない。

新型インフルエンザに罹患したことによる就業禁止

4 第 00 条に定める自宅待機期間については、会社に責めが無いことが明らかな場合は、給与及び諸手当を支給しない。

政府自治体等からの休業要請による自宅待機

資料2 インフルエンザ感染報告書（例）

平成 年 月 日

インフルエンザ感染報告書

1. 感染した社員もしくは家族

(1) 氏名	部 課	
(2) 感染者		(続柄)
		(続柄)

「本人」もしくは「家族名(続柄)」で記入

2. 発症日時

(1) 発症日時	平成 年 月 日	時 分
----------	----------	-----

3. インフルエンザと診断された日時

(1) 診断日時	平成 年 月 日	時 分
----------	----------	-----

4. 診断内容

(1) 医療機関名	
(2) " 連絡先	TEL
(3) 診断内容	

5. 報告時点の状況

(1) 発熱状況	
(2) 体調全般	

6. 発症までの経緯 / 考えられる感染経路

--

周辺の感染状況など、出来るだけ具体的に記載してください。

### 資料3 参考情報

#### [国内の新型インフルエンザ対策関連情報]

政府広報オンライン

[http://www.gov-online.go.jp/pr/theme/shingatainflu\\_taisaku.html](http://www.gov-online.go.jp/pr/theme/shingatainflu_taisaku.html)

首相官邸 <http://www.kantei.go.jp/jp/osirase/tori/index.html>

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/>

検疫所 <http://www.forth.go.jp/>

国立感染症研究所 <http://www.nih.go.jp/niid/index.html>

国立感染症研究所感染症情報センター <http://idsc.nih.go.jp/index-j.html>

警察庁 <http://www.npa.go.jp/keibi/biki6/080918influenza.pdf>

外務省（「海外安全ホームページ」） <http://www.anzen.mofa.go.jp/>

文部科学省 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/17/11/05112500.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/11/05112500.htm)

経済産業省 <http://www.meti.go.jp/press/20070327007/20070327007.html>

農林水産省 <http://www.maff.go.jp/j/syouan/douei/tori/index.html>

国土交通省 <http://www.mlit.go.jp/kisha/kisha08/15/150325.html>

海上保安庁 <http://www.kaiho.mlit.go.jp/security/index.html>

環境省 [http://www.env.go.jp/nature/dobutsu/bird\\_flu/index.html](http://www.env.go.jp/nature/dobutsu/bird_flu/index.html)

東京都 <http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryu/kansen/sinpojiumu/index.html>

#### [海外の情報]

世界保健機関（WHO）

トップページ <http://www.who.int/en/>

新型インフルエンザ関連 <http://www.who.int/csr/disease/influenza/pandemic/en/>

アメリカ政府 <http://www.pandemicflu.gov/>

#### [参考文献]

- ・石寄信憲(2007)『健康管理等の法律実務』中央経済社
- ・石寄信憲(2007)『就業規則の法律実務』中央経済社
- ・新型インフルエンザBCP策定研究会(2009)『新型インフルエンザ「事業継続計画」入門』都政新報社
- ・中野明安・近内京太(2009)「企業の新型インフルエンザ対策と労務管理上の法的問題」『東京都社会保険労務士会会報』No.348、No.349、No.350
- ・新型インフルエンザ及び鳥インフルエンザに関する関係省庁対策会議(内閣府)(2009)『新型インフルエンザ対策ガイドライン』  
<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/ful/guide/090217keikaku.pdf>
- ・中小企業庁(2009)『新型インフルエンザA(H1N1)対策のための事業継続計画』  
[http://www.chusho.meti.go.jp/bcp/influenza/download/A\\_H1N1\\_BCP.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/bcp/influenza/download/A_H1N1_BCP.pdf)

## 銀泉株式会社 概要

設立	昭和29年5月(1954年)
資本金	3億7,000万円
代表者	代表取締役社長 嶋津 享
社員数	700名
事業内容	<p><b>損害保険代理店事業</b>《取扱保険会社24社》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保険専門家集団としてリスクマネジメントに対する信頼のソリューションビジネスを展開しています。</li> </ul> <p><b>生命保険代理店事業</b>《取扱保険会社19社》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高い専門性と先見性でライフプランニングや資産運用といったファイナンシャル・コンサルティングを展開しています。</li> </ul> <p><b>不動産事業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ビルディング事業(首都圏・関西圏を中心に37棟の賃貸ビルを保有)</li> <li>・駐車場事業(“GS Park”を約550ヶ所展開)</li> <li>・不動産コンサルティング事業(資産活用・コスト削減コンサルティング)</li> </ul>
事業所	<p>本 社 541-0043 大阪市中央区高麗橋4丁目6番12号 TEL 06-6202-2511 FAX 06-6202-6370</p> <p>東京本社 102-0074 東京都千代田区九段南3丁目9番15号 TEL 03-5226-2203 FAX 03-5226-2905</p> <p>神戸支店/横浜法人営業部/名古屋支店/京都法人営業部/姫路法人営業部/ 広島支店/福岡支店</p>
主要株主	三井住友銀行、三井住友カード、アサヒビール、京阪神不動産、サノヤス・ヒシノ明昌、日建設計、三井住友海上火災保険グループ、大和証券グループ、住友信託銀行グループ
ホームページ	<a href="http://www.ginsen-gr.co.jp">http://www.ginsen-gr.co.jp</a>

## 銀泉リスクソリューションズ株式会社 概要

設立	平成9年6月(1997年)
資本金	1億円(銀泉株100%出資)
代表者	代表取締役社長 宮武 祥夫
理事長	取締役理事長 内田 知男
コンサルタント	35名
事業内容	<p><b>保険リスクコンサルティング</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リスク調査を通じて、リスクの洗い出し・分析を行うことにより、リスクに見合った最適な補償範囲、補償限度額、保険金額の適正化を提案します。</li> </ul> <p><b>リスクマネジメントコンサルティング</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業継続管理(BCM)体制、リスクマネジメント体制、内部統制、コンプライアンス体制構築などについてのコンサルティングを提供しています。</li> </ul> <p><b>人事・労務コンサルティング</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労務コンプライアンス体制の整備、人事制度の構築、退職金制度の見直しなど「人」にかかわるコンサルティングを提供しています。</li> </ul> <p><b>保険ブローカー業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保険業法にもとづくベストアドバイス義務に裏付けられた中立の立場で、通常保険手配が困難なリスクのソリューションやグローバル保険プログラム、キャプティブ等リスクファイナンス手法を提供しています。</li> </ul>
事業所	<p>本 社 102-0074 東京都千代田区九段南3丁目9番14号 TEL 03-5226-2212 FAX 03-5226-2609</p> <p>大阪本社 541-0043 大阪市中央区高麗橋4丁目6番14号 TEL 06-6205-6221 FAX 06-6205-6236</p>
ホームページ	<a href="http://www.ginsen-risk.com">http://www.ginsen-risk.com</a>



銀泉株式会社

東京 TEL 03 - 5226 - 2203

大阪 TEL 06 - 6202 - 2511

URL:<http://www.ginsen-gr.co.jp>

銀泉リスクソリューションズ株式会社

東京 TEL 03 - 5226 - 2212

大阪 TEL 06 - 6205 - 6221

URL:<http://www.ginsen-risk.com>

©2010 Ginsen Risk Solutions Co., Ltd All rights reserved.