



東京海上日動リスクコンサルティング（株）
E R M事業部 経営リスクグループ
主任研究員 中村 有博

新型インフルエンザに関する休業と賃金取扱いのポイント

～ 「 新型インフルエンザ(A/H1N1)に関する事業者・職場のQ&A 」 より ～

新型インフルエンザ（A/H1N1）（以下、別段の記載がある場合を除き、新型インフルエンザという）の感染が急速な勢いで拡大している。多くの企業より社内において感染者が発生したとの話を聞くが、このように新型インフルエンザが企業に身近な存在となった現在において、感染者や濃厚接触者等を休業させた場合の賃金や休業手当をどのように取り扱うかは、人事上の現実の課題として注視されていたところである。

その折、9月18日に厚生労働省より、「新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関するQ&A」が公表され、その後10月30日に「新型インフルエンザ（A/H1N1）に関する事業者・職場のQ&A」（以下、Q&Aという）が公表された。このQ&Aは、賃金や休業手当に関する事項を含み、事業者・職場における実施事項の政府見解を示しており、企業は原則としてこのQ&Aに沿って判断することが可能となった点で、大変有意義なものである。

但しQ&Aは、賃金や休業手当に関して、結論を述べるものの原則論（一般論）に留めており、また結論に至る考え方について多くは触れていない。また賃金の取扱いについては、「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てください、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。」と述べて、具体的な判断は、企業に委ねている。

そのため、会社として個別具体的な事案に対応するに際しては、結論に至る基本的な理論構成を整理しておくことはやはり必要となる。

そこで本稿では、Q&Aを参照しながら、その具体的対応の参考となるよう、法令等における賃金や休業手当の取扱いについて考える。

もっとも、これらの理論構成は、弁護士等の専門家による議論が現在もなされている段階であり、多様な意見が存在することは周知のとおりである。本稿は、そうした各種意見を参考としたうえで筆者個人の見解を示すものであり、厚生労働省や東京海上日動リスクコンサルティング社の見解ではないことに予めご注意いただきたい。

なおQ&Aにもあるとおり、個別具体的な賃金・休業手当の取扱いについては、労使間で十分に話し合いを行い、労働者が安心して休暇取得できる体制を整えることが重要となるとともに、労働基準監督署や顧問弁護士等とよく相談のうえ、諸事情を総合的に勘案して判断するべきであることを十分ご承知おきいただきたい。

1. Q & Aの概要

休業と休業手当の関係について、Q & AのQ 8は、以下の3つの場合に分けて、それぞれに対する回答を述べている（要旨のみ、詳細は別紙参照）。なお賃金の取扱いについては、「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てください、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。」と述べるに留めている。

① 労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合

（回答）

- ・ 感染しており、医師等による指導により労働者が休業する場合は、一般的には休業手当を支払う必要はない。
- ・ 医師による指導等の範囲を超えて（外出自粛期間経過後など）休業させる場合には、一般的に休業手当を支払う必要がある。

② 労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合

（回答）

- ・ 熱が 37 度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合には、一般的に休業手当を支払う必要がある。

③ 感染者と近くで仕事をしていた労働者や同居する家族が感染した労働者を休業させる場合

（回答）

- ・ 職務の継続が可能である労働者について、使用者の自主判断で休業させる場合には、一般的に休業手当を支払う必要がある。
- ・ 大規模な集団感染が疑われるケースなどで保健所等の指導により休業させる場合については、一般的には休業手当を支払う必要はない。

なお①から③において休業手当を支払う必要がないとされる場合においても、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分に検討する等休業の回避について最善の努力を尽くしていない場合には、休業手当の支払が必要となることがある。

ここでの最大のポイントは、医師や保健所による指導¹²があることを、休業手当を支払うべきか否かの判断基準としている点である。すなわち、医師や保健所の指導があれば、原則として休業手当は不要としているのである。

そのため、①の感染者、更に③の濃厚接触者についても、そうした指導があれば、原則として休業手当は不要としている。他方、②のように類似症状のみで一律に休業とする場合や、医師や保健所の指導がない場合或いはその範囲を超える場合は、原則として休業手当の支払義務が生じるという区分を行っている。

それでは、これらの結論はどのような理論構成により導かれるのか、またどのような点に留意すべきであるのか。以降、筆者の私見ではあるが、順を追って検討したい³。

¹ 9月18日に厚生労働省が公表した「新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関するQ & A」では、濃厚接触者に対する保健所の「協力要請等」による休業も一般的に休業手当不要とされていたが、10月30日付のQ & Aでは「協力要請等」の文言はなく「指導」のみに変更されている。

² 但し、「指導」が具体的に何を示すかは明確ではない。口頭による指導でも良いのか、また内容・表現の程度（例：休んだほうがよいのか、休むべきなのか）も患者の状態や医師によって異なると思われる。可能であれば医師や保健所から指導する旨の書面を受領することが望ましいが、Q & AはQ 5で「治療証明書や陰性証明書の提出を求めることについては、（中略）医療機関に過剰な負担をかける結果になることから、望ましくありません。」と述べていること等を考慮すると、実際には難しい場面が多いと思われる。

³ なお、そもそも賃金や休業手当が問題となるケースは、従業員が就業を希望するにもかかわらず会社が休業を命じる場合であり、本人が自主的に有給休暇や病気特別休暇等を取得する場合は問題とはならない。

2. 賃金の取扱いについて

Q&Aでは、主に「休業手当」について述べられている。しかし、そもそも会社が休業を命じることは適当なのか。また休業措置が適当であるとしても、会社命令で休業したにも関わらず、従業員は（休業手当ではなく）賃金を請求できないのだろうか。

この点について、新型インフルエンザ等の感染症ではないが、疾患を理由に会社が就労拒絶をした場合における賃金請求権について述べた判例が参考となるので紹介する（下線は筆者付記）。

判例概要（東京地判平成5年9月21日）

被告としては、従業員の健康配慮義務及び職場の安全管理義務を負い、職場の秩序維持権限を有しているのであるから、原告に就労を認めるか否かの裁量権を有しているということができる。したがって、被告の右就労拒絶自体が直ちに違法であると評価することはできず、これが違法であるといえるためには、就労拒絶が不当労働行為意思をもってなされた等の違法事由が存する場合に限られると解するべきである。

（略）

本件自宅治療命令に違法が認められないとしても、原告の賃金請求権の有無は、民法五三六条二項により被告の帰責事由の有無によって決せられることとなる。

（略）

その当時の原告の病状は、原告が右報告書で報告しているほどではなく、自覚症状が消失していたというのであるから、真実に反した報告をしたという点において責められるべきである。しかし、これ以上に、患者の訴えは必ずしも医学上客観性を有しないことは前述したとおりであるから、被告としては、被告の産業医等の専門家の判断を求める等のさらなる客観的な判断資料の収集に努めるべきであって、これを全くすることなく、右の診断書と症状報告書とを重視して原告の就労を拒絶した被告の本件措置には、些か軽率であったとの謗りを免れない。このように考えると、被告の原告に対する本件現場監督業務の就労を全面的に拒絶したことは相当性を欠いた措置であったというべきであるから、被告は原告に対し、本件自宅治療命令期間中の賃金支払義務を免れない。

ここで注目したいのは以下の3点である。

- ① 従業員の健康配慮義務及び職場の安全管理義務の観点から、会社は疾患を有する従業員に対して、就労を認めるか否かの裁量を有していること
- ② 違法であるといえるためには、就労拒絶が不当労働行為意思をもってなされた等の違法事由が存する場合に限られること
- ③ 就労拒絶した場合の賃金支払義務の有無が、民法536条によって決定されること

それでは、これに従って検討してみると、新型インフルエンザに関する休業の是非や賃金の支払いはどうのように考えられるだろうか。

（1）休業命令の是非について

まず、会社が休業を命じることの是非について検討してみる。この点、上記判例によれば、就労拒絶が不当労働行為意思等をもってなされた等でない限り、従業員を休業させることは原則として会社の裁量の範囲としている。そのため新型インフルエンザの場合も、同様に従業員の健康配慮や職場の安全配慮の観点から、休業措置について違法性等の問題が生じる余地は少ないと考える。

新型インフルエンザは、ほとんどが軽症で回復するとはいえ、高熱や気管支疾患等を発症し、場合によっては死に至ることもあり、特に妊婦や基礎疾患を有する者が感染した場合、重篤化しやすいという特徴がある。そうした感染症患者の出勤を認める行為は、本人の健康上著しい懸念があることは勿論、他の従業員に感染する蓋然性の高い行為である。

そのため、従業員に対する健康配慮義務及び職場の安全管理義務を担う会社として、感染者に対し休業を命じることは原則として妥当性を欠くものではないと思慮する。Q&AのQ2では、インフルエンザ様症状を呈した労働者、及びインフルエンザと診断された労働者（新型インフルエンザかは未確定）⁴といった症状のある患者に対しても、「外出を自粛し、（中略）医師の指導に従って自宅で療養してもらうことが適当」と述べている。実際にも、医療機関の検査で「新型」であるか確定できない場合でも、医師の意見に基づきインフルエンザ感染者を休ませる企業は多い。このような社会情勢も含め考え、感染者を休業させることは、一般的には会社の裁量の範囲と評価できるだろう。

一方、濃厚接触者の休業措置についても、公益的に感染拡大防止の努力が要請されており、実際に濃厚接触者を休業させることが感染拡大防止に有効と考えられている中、一般的には不当労働行為意思をもってなされる就労拒絶とまでは言えず、基本的には裁量の範囲と評価できるものと思われる。

但し、濃厚接触者は、症状がなければ業務を継続できるため、休業以外の選択肢がないか、感染者よりも慎重に検討する必要があると思慮する。Q&AのQ3は、濃厚接触者を休ませる必要があるかという設問について、「濃厚接触者でも、インフルエンザ様症状がない場合は、一般的には仕事を休ませずに職務を継続することが可能となると考えられますが、職務の必要性や内容に応じてその継続の可否を判断してください。」と、休業させない選択肢があることを明確に述べている。他社例でも、マスクの着用や会議等多人数が集まる場所への出席禁止等の工夫をすることで出社を認めている例も多く、濃厚接触者を休業させている事例はむしろ少数である。このような社会情勢において、何ら症状もない従業員を濃厚接触の事実のみをもって休業させること自体、そもそも妥当性を欠くものと指摘する余地もあるのではないかと懸念する。後述（2）賃金の取扱いについての「過失等の有無」とも関連するが、実際に濃厚接触者を休業させる場合には、保健所からの意見聴取や産業医への受診誘導、意見聴取等を行うことが必要であろう。

（2）賃金の取扱いについて

休業させること自体に問題ない場合、会社は賃金を支払う必要は全くないのだろうか。この点判例は、賃金の支払義務の判断基準を民法 536 条に求めている。この民法 536 条は法律用語でいう「危険負担」を定めた条文である。「危険負担」とは、双務契約⁵において一方の債務が履行できなくなった場合に、対価関係にあるもう一方の債務を消滅させるか否かを定めることである。つまり、本テーマでいえば、会社の休業命令によって労働の提供ができなくなった従業員がその賃金を請求する権利を失ってしまうのか否か、を決めることである。

この点、民法 536 条第 1 項は、「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⁶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有しない。」とし、また第 2 項は、「債権者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。」としている。

ここでいう「責めに帰すべき事由」とは、取引一般における故意や過失（注意義務違反）を意味していると考えられる。そのため、お互いに過失等がなければ、従業員の賃金請求権も失われる（第 1 項）一方、会社側に過失等があれば、従業員は賃金を請求する権利を失わない（第 2 項）ということになる。

そのため、会社側としては過失等がないよう、休業を命じる場合には十分な注意を払う必要がある。判例の事案は、「産業医等の専門家の判断を求める等のさらなる客観的な判断資料の収集に努める」ことを怠ったとして賃金支払を命じられているが、新型インフルエンザの感染者においても、例えば医師や保健所等の指導の確認（診断書や要請書等の書面の確認等）⁷、疑似症状のある従業員の産業医への受診誘導や産業医の意見徴集、また Q8 後段で述べられているような他の業務従事方法の検討

⁴Q&AのQ2は、「現在、医療機関においては、新型インフルエンザか否かの確定検査は原則として行っておりません」と述べている。

⁵双務契約とは、お互いに相手に対して債権を有し又は債務を負う契約をいう。雇用契約は双務契約であり、会社は従業員に対し労働に従事することを請求することができ、従業員は会社に対し報酬を請求することができる。

⁶本事案の場合、労働の提供を意味する。

⁷但し、脚注 2（2 頁）で述べたとおり、医師や保健所が書面を提供してくれない場合も十分に想定できる。

(在宅勤務等)についても、十分に検討したうえで休業させることが必要であろう。濃厚接触者については、症状がなければ職務を継続できるため特に慎重な判断が必要であり、感染者より広い範囲で他の勤務方法等の検討や保健所の意見の確認等が必要であると思われる。

3. 休業手当の取扱いについて

(1) 「使用者の責に帰すべき事由」

労働基準法第26条は、「使用者の責に帰すべき事由」により従業員に休業を命じた場合、平均賃金の60%以上の休業手当を支払うよう、会社に義務付けている。

労働基準法

第26条（休業手当）

使用者の責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以上の手当を支払わなければならない。

本条により、「使用者の責に帰すべき事由」が休業手当を支払うべきか否かの判断基準となることがわかるが、この「使用者の責に帰すべき事由」が何を意味するかが問題となる。そこで、これについて述べた最高裁判例が参考となるので紹介する（下線は筆者付記）。

判例概要（最高裁第二小法廷昭和62年7月17日）

休業手当の制度は、右のとおり労働者の生活保障という観点から設けられたものではあるが、
(略)

このようにみると、右の「使用者の責に帰すべき事由」とは、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法五三六条二項の「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由」よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当である。

これは、以下のようなポイントに整理することができる。

- ① 民法第536条の「債権者の責に帰すべき事由」と労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」は異なる概念である。
- ② 民法第536条の「債権者の責に帰すべき事由」とは、「取引における一般原則たる過失責任主義」によるもの、つまり故意や過失（注意義務違反等）を意味する。
- ③ 労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」とは、民法第536条の範囲よりも広く、「使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むもの」を意味する。

この「経営、管理上の障害」という表現が具体的にどこまでを含むのかイメージが難しいが、一般には、天災地変等の「不可抗力」による場合を除き、会社として休業させる場合は基本的にこれに当てはまると考えられる。

例えば、取引先の経営困難のために原料や資材の供給を受けることができない場合や資金難で経営が苦境に陥った場合も、この「使用者の責に帰すべき事由」として捉えられており、労働者保護を特に強調した考え方であるといえる。

そのため、企業としては休業を命じた場合に、その根拠として「不可抗力」といえるものがあるか否かが、休業手当を支払うべきか否かの分岐点となる。

この点、如何なる事由をもって「不可抗力」と判断するかは、個別具体的な事情・状況を考慮し総合的に判断する必要があるが、まずは、法律による強制休業措置が典型例として挙げられる。

また議論のあるところではあるが⁸、その他にも、政府ガイドライン等による要請、或いは公益的見地に基づく行政機関からの明白な要請等、不可抗力と同一視できるような事実があれば、ここにいう「使用者の責に帰すべき事由」には該当しないと捉えることができると考える。

そこで現段階（2009年11月）の法令及び政府ガイドライン等で、新型インフルエンザがどのように取り扱われているのか、以降で確認してみることとする。

（2）感染症法上の取扱い

新型インフルエンザは、平成21年4月に「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、感染症法という）」に定める「新型インフルエンザ等感染症」として位置付けられており、同法が適用されている。そのため、同法で感染者や濃厚接触者がどのように規定されているかが1つのポイントとなる。

この点、感染症法は、一類感染症、二類感染症、三類感染症又は新型インフルエンザ等感染症の患者及び無症状病原体保有者については都道府県知事による就業制限を定め（第18条）、新型インフルエンザ等感染症については飲食物の製造、販売、調整又は取扱いの際に飲食物に直接接触する業務及び接客業その他の多数の者に接触する業務への就業制限を明記している（同法施行規則第11条）。また一類感染症、二類感染症及び新型インフルエンザの患者を都道府県知事が入院させることができる旨（第19条、第26条）が明記されている。行政からこれらに関する所定の手続に従った措置がなされた場合は、法律上の強制的な措置として、当然に不可抗力として認められるものと考えられる。但し現時点において、行政はこのような措置を行っておらず、従って同法に基づく強制措置はない。

一方で、上記以外の場合については、自宅待機等の「協力を求めることができる」（第44条の3）等、協力要請に留まる規定となっている。また、飲食業等への従事者以外については就業制限を定める規定は存在しないため、同法上では、就業の可否は各社の自主判断に委ねられているものと考えられる。

（3）労働安全衛生法の取扱い

労働安全衛生法第68条は、病者の就業禁止について以下のとおり定めている（下線は筆者付記）。

労働安全衛生法

第68条（病者の就業禁止）

事業者は、伝染病の疾病その他の疾病で、厚生労働省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

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伝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。

⁸ この論点については、安西愈弁護士「冬の第2波に備える！新型インフル 企業の休業・自宅待機と休業手当の支払義務（ビジネス法務2009年10月号58～65頁）」に詳しく分析がなされている。

この点、そもそも労働安全衛生法による就業禁止と感染症法との関係については意見のあるところであるが⁹、Q&AのQ 4は本条の適用について、「新型インフルエンザ（A／H1N1）については（中略）現時点においては、労働安全衛生規則第61条第1項第1号の『病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病』には該当せず、労働者が新型インフルエンザ（A／H1N1）に感染したことをもって、就業禁止の措置を講ずることは要しません。」と述べて、明確に同法による就業禁止の対象とならないことを明示している。

（４）政府ガイドライン等の取扱い

本稿の執筆段階において、新型インフルエンザ（H5N1を含む）に関するガイドライン等が各種公表されている。特にA／H1N1の新型インフルエンザの発生した4月以降は、新型インフルエンザ対策本部（本部長：内閣総理大臣）による「基本的対処方針」や厚生労働省による「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、医療の確保等に関する運用指針という）等、時機に応じた政府見解が公表されており、企業における新型インフルエンザ対応の実務上の指針となっている。

その中で、現段階の主要な記載では、以下のような特徴が挙げられる。

- 感染者（疑われる者を含む）について、医療の確保等に関する運用指針（二訂版）は、「本人の安静のため及び新たな感染者をできるだけ増やさないために外出を自粛し、抗インフルエンザウイルス薬の内服等も含め医師の指導に従って自宅において療養する」と述べている。またQ&Aは、感染者への対応として、「医師の指導に従って自宅において療養してもらうことが適当です。」（Q 2）、「医師から、本人の病勢や他の労働者への影響を考慮して、自宅療養等をする必要があるとの指導がなされている場合には、それに反して出勤させることは適当ではありません。」（Q 4）等、医師の指導を前提としながら、基本的に自宅療養を要請している。なおQ&AのQ 8①後段は、医師の指導等の範囲を超える場合は、一般には休業手当を支払う必要があるとしている。
- 濃厚接触者について、医療の確保等に関する運用指針（二訂版）では、基礎疾患を有する者やインフルエンザ患者に対応する医療従事者についての記載はあるものの、一般の濃厚接触者についての自宅待機等に関する特段の記載をしていない。また「基本的対処方針」（平成21年10月1日）等では、新型インフルエンザを「国家の危機管理上重大な課題」と位置付けて、事業者や国民にも感染拡大防止の努力を求める姿勢が伺えるものの、一般の濃厚接触者の取り扱いをどのようにするかを明示していない。一方でQ&Aでは、「濃厚接触者でも、インフルエンザ様症状がない場合は、一般的には仕事を休ませずに職務を継続することが可能となると考えられます」（Q 3）と述べる等、出社を容認する姿勢を示している。これら記載を考慮すると、感染拡大へ危機意識は有しつつも政府として休業までを求めるものではなく、保健所の指導等の具体的措置がない場合は、基本的に企業の自主判断として扱う姿勢が見受けられる。なおQ&AのQ 8③は、職務の継続が可能な労働者について使用者の自主判断で休業させる場合は、休業手当が必要としている。

なお参考までであるが、業務の縮小等についてQ&AのQ 1は、「業務の絞込み（不要不急の業務の一時停止）」といった措置までは、一般的には検討する必要はない」旨を述べており、政府として業務縮小を求めていることを明示している。但し一方で「基本的対処方針」（平成21年10月1日）は、「事業者や学校に対し、時差通勤・時差通学、自転車通勤・通学等の容認、発熱者に休暇取得を促すこと等、従業員や児童・生徒等の感染機会を減らすための工夫を検討するよう要請する。」等、事業者に対し、感染拡大防止に係る工夫をすることを要請している。このことから、事業者に対して、現段階では、休業までは求めないものの一定の拡大防止措置を求めている状況と理解できる。

⁹ 前掲安西は、「新型インフルエンザについての感染患者の就業禁止等は、労働安全衛生法の就業の禁止からは除かれ、感染症についての都道府県知事等の感染症法での対応によることになっている。」と述べている。詳細はビジネス法務 2009 年 10 月号 62～63 頁参照。

上記の他にも様々な情報が開示されているが、これらの記載をまとめると、政府ガイドライン等において、医師や保健所の指導がある場合を除けば、「不可抗力」と同視できるほどの要請がなされているとまでは言い難いであろう。医師や保健所の指導がなく休業を命じたのであれば、基本的には企業の自主的判断として、少なくとも休業手当を支払うと判断するのが妥当と思われる。他方、医師や保健所の指導等、公に信頼ある第三者の要請があるのであれば、会社の裁量の入る余地は少なく、休業手当を不要と判断することができるものと思慮する。

但し、こうした考え方は流行状況、企業における対応状況等によっても変わると思われるので、そうした動向を注視するべきである。

4. 最後に

以上、簡易にはあるが、順を追ってポイントを検討してみると、今般のQ&Aの内容は、およそ理論的にも、また企業運営の実態とも懸け離れたものではないであろうと思われる。今後状況により変わってくる可能性はあるものの、現段階においては、妥当性を欠くものではないと思慮する。

これに関し、筆者の推測を1点述べれば、今般のQ&A作成にあたって政府は、トップダウンの判断基準を提示するのではなく、医師や保健所といった現場レベルの実務判断に委ねる方針を採用したものと考える。Q&A公表以前、特に濃厚接触者の取扱いについては企業によって判断が分かれるものと考えていたが、医師や保健所等に相談しその意見に従う企業が多いという現実の運用を考慮し、現場レベルの裁量の余地のあるこのような結論に至ったものと考ええる。

以 上

(第 259 号 2009 年 11 月発行)

※ 本稿は 2009 年 11 月 2 日現在の情報に基づき記載しており、その後厚生労働省等による判断が変更されている場合があります。随時厚生労働省HP等をご確認ください。

<参考文献>

- ・ 厚生労働省「新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関するQ&A」
- ・ 新型インフルエンザ対策本部「基本的対処方針」（平成 21 年 10 月 1 日）
- ・ 厚生労働省「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」（二訂版）
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働政策研究支援情報（データベース）
- ・ 中野明安弁護士「新型インフルエンザと法的リスクマネジメントー企業における対策のポイントと法律実務家の役割ー」（NBL No.899（2009.2.15）号 10～22 頁）
- ・ 安西愈弁護士「冬の第2波に備える！新型インフル 企業の休業・自宅待機と休業手当の支払義務（ビジネス法務 2009 年 10 月号 58～65 頁）」
- ・ 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 年 9 月 9 日）
- ・ 渡部 正人「新型インフルエンザの今後」TRC-EYE Vol.253（2009 年 8 月）
http://www.tokiorisk.co.jp/risk_info/up_file/200909241.pdf
- ・ 渡部 正人「新型インフルエンザ流行時の状況の分析」TRC-EYE Vol.241（2009 年 5 月）
http://www.tokiorisk.co.jp/risk_info/up_file/200905181.pdf
- ・ 茂木 寿「企業としての感染症対策のポイント 迫りくる新型インフルエンザ・パンデミックにどう対処する？」TRC-EYE Vol.216（2008年12月）
http://www.tokiorisk.co.jp/risk_info/up_file/200812101.pdf
- ・ 渡部 正人「感染症法に見る新型インフルエンザの取り扱い」TRC-EYE Vol.191（2008年7月）
http://www.tokiorisk.co.jp/risk_info/up_file/200807081.pdf
- ・ 茂木 寿「感染症対策のポイント～新型インフルエンザの脅威に対する企業の対策とは～」TRC-EYE Vol.164（2008年1月）
http://www.tokiorisk.co.jp/risk_info/up_file/200801251.pdf

新型インフルエンザ(A/H1N1)に関する

事業者・職場の Q&A

平成 21 年 10 月 30 日

厚生労働省

Q1 職場で取り組むべき新型インフルエンザ対策にはどのようなことがありますか？

事業者においては、労働者の健康管理を徹底するとともに、感染機会を減らすための工夫の検討として、例えば、

- ・ 発熱症状のある方については、医師の指導に従って、休暇を取得の上、自宅で療養してもらうなどの対応を検討していただくことが考えられます。

また、それぞれの事業者において、感染状況を注視するとともに、手洗いや咳エチケットの周知、職場の清掃などに取り組んでいただく必要があると考えます。

その他、

- ・ 職場における感染防止策について、労働者へ教育・普及啓発を行う
- ・ 欠勤した労働者本人や家族の健康状態の確認（発熱の有無や発症者との接触可能性の確認）や欠勤理由の把握を行い、本人や家族が感染した疑いがある場合には連絡するよう指導する
- ・ 労働者の子どもが通う保育施設等が臨時休業になった場合における当該労働者の勤務への配慮を行う

等の対応が考えられますので参考としてください。

(注)「事業者・職場における新型インフルエンザガイドライン」p114 に記載する感染防止策の例において、

- ・ 業務の絞込み（不要不急の業務の一時停止）
- ・ 患者の入場防止のための検温
- ・ 訪問者の氏名、住所の把握

といった措置までは、一般的には検討する必要はないと考えます。

さらに、職場における感染防止対策の検討を行うに当たっては、産業医等の助言を受けることや、衛生委員会において対策を審議するなど、労働安全衛生法上の安全衛生管理体制を活用し、実施していくことが望まれます。

Q2 発熱や呼吸器症状等のインフルエンザ様症状を呈した労働者にはどのような注意をすればよいですか。また、労働者がインフルエンザと診断されましたが、新型インフルエンザ(A/H1N1)と確定されない場合、どのような対応をしたらよいのでしょうか。

基礎疾患を有しない方については、本人の安静のため及び新たな感染者をできるだけ増やさないために外出を自粛し、抗インフルエンザウイルス薬の内服等も含め、医師の指導に従って自宅において療養してもらうことが適当です。

しかしながら、次のような症状を認めるときは、すぐに医療機関を受診するよう、周知してください。

- 呼吸困難または息切れがある
- 胸の痛みが続いている
- 嘔吐や下痢が続いている
- 3日以上、発熱が続いている
- 症状が長引いていて悪化してきた
- 症状が急速に悪化してきた

基礎疾患を有する方^(※)や妊婦等については、軽症であっても早期にかかりつけ医等に電話をし、又は医療機関を受診して、抗インフルエンザウイルス薬の内服等も含め、医師の指導に従って療養してもらうことが適当です。

※基礎疾患を有する方：慢性呼吸器疾患、慢性心疾患、慢性腎疾患、慢性肝疾患、神経疾患・神経筋疾患、血液疾患、糖尿病、疾患や治療に伴う免疫抑制状態、小児科領域の慢性疾患を有しており治療経過や管理の状況を勘案して、医師により重症化リスクが高いと判断される方等

なお、現在、医療機関においては、新型インフルエンザか否かの確定検査は原則として行っておりませんので、インフルエンザと診断された場合は、新型インフルエンザと確定されない場合でも、上記の対応を参考にしてください。

Q3 労働者が新型インフルエンザ(A/H1N1)に感染した場合の同じ職場の労働者(濃厚接触者)や、同居する家族が感染した労働者(濃厚接触者)は、仕事を休ませる必要がありますか。

発症者と同じ職場の労働者などの濃厚接触者でも、インフルエンザ様症状がない場合は、一般的には仕事を休ませずに職務を継続することが可能となると考えられますが、職務の必要性や内容に応じてその継続の可否を判断して下さい。

その際、勤務を継続する場合は、朝夕の検温や手洗いなどの健康管理を行い、体調が悪化した場合は直ちに上司に報告するよう、徹底することが必要です。特にQ2 で示した基礎疾患を有する方や妊婦等については、日々の健康管理を徹底するよう、留意して下さい。

Q4 労働者が新型インフルエンザ(A/H1N1)に感染していることが確認された場合に、どのような対応をしたらよいのでしょうか。

労働者の感染が確認された場合、事業者は、労働者全員を自宅待機させる必要はないまでも、感染拡大防止の工夫をしていただきたいと思います。

職場で大規模な集団感染が疑われるケースについては、事業者は、保健所と相談の上、必要に応じ、感染拡大防止のため、事業運営において感染機会を減らすための防止策等の協力をしていただく必要があります。

なお、労働安全衛生法第68条に基づく就業禁止の措置については、現在流行している新型インフルエンザ(A/H1N1)については、多くの感染者は軽症のまま回復し、季節性インフルエンザと類似する点が多いことが明らかになったこと等から、現時点においては、労働安全衛生規則第61条第1項第1号の「病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病」には該当せず、労働者が新型インフルエンザ(A/H1N1)に感染したことのみをもって、就業禁止の措置を講ずることは要しません。

しかしながら、労働者が新型インフルエンザに感染し、医師から、本人の病勢や他の労働者への影響を考慮して、自宅療養等をする必要があるとの指導がなされている場合には、それに反して出勤させることは適当ではありません。

**Q5 新型インフルエンザ(A/H1N1)に罹患した労働者が復職する際、留意すること
はありますか。治癒証明書や陰性証明書が必要ですか。**

新型インフルエンザ(A/H1N1)でも、通常のインフルエンザと同様、発熱等の症状がなくなっても感染力が続くと考えられています。

基本的に、熱などの症状がなくなってから2日目までが外出自粛の目安です。しかし、完全に感染力がなくなる時期は明確でないことから、業務上可能であれば**発症した日の翌日から7日を経過するまで**、外出を自粛することが望ましいと考えます。

なお、労働者に対し治癒証明書や陰性証明書の提出を求めることについては、インフルエンザの陰性を証明することは一般に困難であることや、患者の治療にあたる医療機関に過剰な負担をかける結果になることから、望ましくありません。

**Q6 基礎疾患を有する方等が新型インフルエンザ(A/H1N1)に感染すると重症化
の可能性が高いとの報告があると聞きましたが、どのような対応をしたらよいので
しょうか。**

事業者は、労働者が予め基礎疾患を有すること等を把握した場合、産業医等の意見を聴く等して、事業者と当該労働者において、勤務時における感染予防策や勤務内容、発症時の対応、基礎疾患の日頃の治療環境等について話し合い、Q1で示した感染防止策等をより徹底することが望ましいと考えられます。

なお、基礎疾患を有する方等が発症した場合の対応については、Q2をご参照下さい。

Q7 労働者が業務上インフルエンザに罹患した場合、事業者は、安全配慮義務違反に問われるのでしょうか。

労働契約法第5条は、「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」ものとしています。本条にいう使用者の安全配慮義務の具体的内容は、労働者の労務の具体的状況等により異なるものであるため、一概には言えませんが、労働者が就業に

際し新型インフルエンザに罹患しないよう、Q1で示した必要な感染防止策を講じていただくようお願いします。

いずれにせよ、現時点では、災害が発生したときの責任の有無を論ずるのではなく、まずは、労使が協力して、就業中や通勤途上においてインフルエンザに罹患しないよう必要な備え・対策をお願いします。

Q8 新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

感染拡大防止の観点からは、感染又は感染の疑いがある場合には、保健所の要請等に従い外出を自粛することその他感染拡大防止に努めることが重要ですが、その際、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てください、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が、法律上、労働基準法第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、一般的には以下のように考えられます。（※以下は現時点の状況を基にしており、今後の新型インフルエンザの流行状況等に応じて保健所の要請等が変更される可能性がありますのでご注意ください。）

①労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合

新型インフルエンザに感染しており、医師等による指導により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

医師による指導等の範囲を超えて（外出自粛期間経過後など）休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たり、休業手当を支払う必要があります。

②労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合

新型インフルエンザかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱えば足りるものであり、病気休暇制度を活用すること等が考えられます。

一方、例えば熱が37度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たり、休業手当を支払う必要があります。

③感染者と近くで仕事をしていた労働者や同居する家族が感染した労働者を休業させる場合

Q3にあるとおり、感染者と近くで仕事をしていた労働者などの濃厚接触者でも、インフルエンザ様症状がない場合は職務の継続が可能となると考えられます。職務の継続が可能である労働者について、使用者の自主的な判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たり、休業手当を支払う必要があります。

なお、大規模な集団感染が疑われるケースなどで保健所等の指導により休業させる場合については、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

※なお、①から③において休業手当を支払う必要がないとされる場合においても、自宅勤務などの方法により労働者を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等休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となることがあります。

Q9 新型インフルエンザに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取扱い、労働基準法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合はどうですか。

年次有給休暇は原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものですので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則等の規定に照らし適切に取り扱ってください。

Q10 新型インフルエンザ発生時において、職場又は通勤途上で新型インフルエンザに感染(死亡)したことが明らかとなった場合、労災保険給付の対象となりますか。

一般に、細菌、ウイルス等の病原体の感染によって起きた疾患については、感染機会が明確に特定され、それが業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、保険給付の対象となります。

Q11 政府の「新型インフルエンザ対策行動計画」に基づいて、自社の行動計画を策定していますが、対応を再考する必要がありますか。

政府において2009年2月に策定した「新型インフルエンザ対策行動計画」については、鳥インフルエンザ(H5N1)に由来する新型インフルエンザを念頭に置きながら策定しているため、今回の新型インフルエンザ(A/H1N1)の特徴を踏まえて「基本的対処方針」等を策定しています。各事業者においても、政府の「基本的対処方針」等に基づいて、再考していただきたいと考えます。

なお、今回の対応としては、Q1でも示したように手洗い、咳エチケット、職場を清掃するなどしていただく必要がありますが、「業務の絞込み(不要不急の業務の一時停止)」、「患者の入場防止のための検温」、「訪問者の氏名、住所の把握」といった措置までは必要ないと考えております。

(参考)

政府においては、今般のウイルスの特徴にかんがみ、国民生活や経済への影響を最小限に抑えることが適当と考えており、対策本部(本部長:内閣総理大臣)で決定した「基本的対処方針」により、対応を行っていくこととしています。また厚生労働省において、「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(二訂版)」を策定しています。

各事業者においては、こうした基本的対処方針や運用指針の他、「事業者・職場における新型インフルエンザ対策ガイドライン」等を計画策定の参考にしてください。

・「基本的対処方針」(新型インフルエンザ対策本部 平成21年10月1日改定)

http://www.kantei.go.jp/jp/kikikanri/flu/swineflu/newflu20091001_shinkihontaisho.pdf

・「基本的対処方針」等のQ&A

- ・「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」(厚生労働省 平成 21 年 10 月 1 日二訂版)

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/kenkou/influenza/dl/infu091002-09.pdf>

- ・「新型インフルエンザに関するQ & A ー基本情報ー」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/02.html>