

がんばれ！社長 負けるな！社長シリーズ

社会保険労務士による
**新型インフルエンザ対応
ガイドブック**
人事労務編 **緊急**

会社の事前の感染防止策はどうしたら？
社内で新型インフルエンザに感染！？会社の責任は？

(有)働きがい研究所/橋 社会保険労務士事務所

〒910-0843 福井市西開発一丁目2508野坂第2ビル201

TEL 0776-57-1380

FAX 0776-57-1370

E-mail : hashi@hatarakigai.co.jp URL: <http://hatarakigai.co.jp>

この度、私ども(有)働きがい研究所では「インフルエンザ対策Q & A」を作成しました。

ご承知の通り「新型インフルエンザ」はこれから秋に向けて流行必至の状況と言われ3人に1人が感染すると言われていています。その感染力の強さを考えると日本全国に感染が広がる可能性は極めて高いと考えています。

その様の中、「企業としてどの様に社員に対応するのか」については全くと言って良いほど情報が発信されていないのが現状です。(社員の家族に感染者が出た場合の対応、出勤停止の指示を出した時の給与の支払い方など)。

特に中小企業では企業に与える影響が大きいにもかかわらず全く対応策が取れていません。当研究所は企業の人事労務問題を専門に取り扱うコンサルタントとして「企業として今すぐ取り組んで欲しい」内容をまとめ広く情報発信することを使命と考えています。

今回の冊子も現場で活用することを第一に作成をしておりますので企業経営者、人事労務担当者には有意義な内容であると自負しております。少しでも皆様のお役に立てれば幸いです。何卒よろしくお願いいたします。



(有)働きがい研究所/橋社会保険労務士事務所
代表/特定社会保険労務士 橋 敏夫

目次

- Q1 毎年季節型のインフルエンザが流行しますが、新型インフルエンザとは何か大きな症状の差があるのでしょうか？
- Q2 新型インフルエンザが流行する前に会社として準備しておくべきことはあるか？
- Q3 感染予防のために会社としての予防策は？
- Q4 従業員に予防接種を義務付けることはできるのでしょうか？
- Q5 社員の発症時にそなえて、何をすればよいですか？
- Q6 新型インフルエンザが発生した場合の外部への情報開示とは？
- Q7 感染危険地域へ出張する必要があるときの対応とは？
- Q8 従業員に感染危険地域への私的な旅行は禁止できるのか？
- Q9 従業員にマスク着用を強要することはできるのか？また、費用負担は？
- Q10 社員が会社でインフルエンザに感染した場合、会社の責任を問われますか？
- Q11 感染した従業員の病状を担当医に直接確認することはできるのか？
- Q12 インフルエンザが流行している地域へ出張中、従業員がインフルエンザに感染した場合労災が適用されるか？
- Q13 インフルエンザにかかって発症している従業員を出勤停止にできるか？
- Q14 本人及び同居の家族に感染が疑われる場合、直ちに報告を求めることができるのか？
- Q15 家族が罹患した場合や、特定の地域で蔓延し、予防的に自宅待機を命じることはできますか？また、その場合の給与は？
- Q16 本人が発症した場合や疑わしい場合に休業を命じることができますか？また、その場合の給与の支払義務はありますか？
- Q17 保育園や小学校の休業閉鎖により従業員が休業した場合、休業手当を支払う必要がありますか？
- Q18 新型インフルエンザ流行に備えた就業規則の整備とは？
- Q19 治癒したと言い張る従業員に対し疑義がある場合、診断書を提出させてから出勤を認める形をとってもいいのか？
- Q20 本来会社にはなんの落ち度もないのですから、年次有給休暇を使って休んでもらうことは問題ありますか？
- Q21 年次有給休暇の出勤率の算定をする場合、この休業はどのように扱えばよいですか？
- Q22 休業手当を支給する時に「平均賃金」という用語が出ますが、どんな意味ですか？

Q1 毎年季節型のインフルエンザが流行しますが、新型インフルエンザとは何か大きな症状の差があるのでしょうか？

- 基本的症状は全くよく似ています。38度以上の高熱、関節痛、鼻水、せき等です。病原体検査をしなければ新型なのか季節型なのかの判断は付きません。通常季節型インフルエンザでは子供や高齢者が重病化したり死亡したりしますが、新型は若い世代でも重病化する危険性がとても高いということです。

Q2 新型インフルエンザが流行する前に会社として準備しておくべきことはありますか？

- 責任者を決めて、本人が感染した場合および家族が感染した場合の連絡方法、もよりの保健所、病院の把握、社内感染者が発生した場合の対処方法、欠勤者が出た場合の業務態勢などを整備しておくことをおすすめします。

Q3 感染予防のために会社としての 予防策は？

- 出退勤時のうがい・手洗いの徹底のほか「事業者・職場における新型コロナウイルス対策ガイドライン」では次の措置が必要とされています。
 - ✓ 飛まつ感染・接触感染予防のために対人距離を長くする。できれば2メートル以上（最低1メートル以上）
 - ✓ 咳エチケットの励行（マスクの着用、口の方向など、最終ページに厚労省のポスターがあります）
 - ✓ 入口などで、発熱などの症状のある人の入場を制限。
 - ✓ 入口などに、手洗い・消毒の場所を設置する。
 - ✓ 職場の清掃・消毒

また、現時点（H21.9.1）では比較的軽症で経過していることから事業活動の縮小までは求められていませんが、可能であれば「患者や濃厚接触者が活動した地域」への出張等は極力控えてください。



Q4 従業員に予防接種を義務付けることはできるのでしょうか？

- インフルエンザの予防対策の中心は、やはりワクチン接種ですが、**副作用の危険性も全くないとは言えません。**
- (ごく稀にですが、健康障害が生じ、後遺症を残す例も報告されています。)
- また、インフルエンザワクチンには微量ながら卵由来の成分が残存していますので、重度の卵アレルギーの人はこれらによって発赤やじん麻疹などの局所反応やアナフィラキシー・ショックが出現する可能性があります。
- 従って、**事業所から強制まではすべきでなく、希望者のみに留めたほうがよいでしょう。**
- ただできる限りの対処はしたいということでしたら、会社の事業継続上必要な取り組みとして従業員に説明し、できれば医師(産業医)の説明もいただき、接種に納得してもらうという進め方がよいのではないのでしょうか。



Q5 社員の発症時にそなえて、何をすればよいですか？

- 危機管理体制の整備が必要です。
流行の段階に応じてどの段階で予防策に加え、どのような措置が必要か検討。
(以下主にガイドラインによる)
 - ✓ 在宅勤務、時差出勤、出張・会議の中止
 - ✓ 職場の出入口や訪問者の立入場所の制限
 - ✓ 従業員・入場者の発熱チェック
 - ✓ 重要業務の絞込み、不要不急の業務・感染リスクの高い業務の縮小
 - ✓ 人員計画立案…

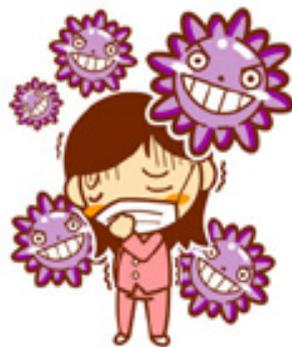
- 従業員への周知・教育
 - ✓ 感染防止策の教育
 - ✓ 症状がある場合は自宅療養するという意識を徹底
 - ✓ 療養状況の報告の徹底

- 関係諸規程の整備



Q6 新型インフルエンザが発生した場合の外部への情報開示とは？

- 社員の感染が確認された場合、事業主が必要に応じ保健所と相談します。その際に同じ職場の社員のうち濃厚接触者と判断された者については、外出自粛など**感染拡大防止行動の重要性の説明**を受け、**これに協力する必要がある**と考えられます。
- また**マスコミへの対応が必要になる場合があります**。
- 社会的要請の強い情報であり、報告や発表が遅れると「企業不祥事」として捕らえられることがありますので、迅速な情報開示を心がけましょう。



Q7 感染危険地域へ出張する必要があるときの対応とは？

- 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、出張から帰った従業員を直ちに出勤させることは避け、以下の事柄に気をつけましょう。
 - ✓ 現在の体調に異変はないか
 - ✓ あるとしたらどのような状況か
 - ✓ 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
 - ✓ そこで保健所などの指示を受ける

Q8 従業員に感染危険地域への私的な旅行は禁止できるのか？

- 私的な旅行である以上、強毒性・感染力大であっても、業務命令により禁止することは難しいです。
- 帰国後、出社を認めず、感染していないことが明らかになるまで自宅待機とする方がよいでしょう。
- (但し、感染していなかった場合は休業手当の支払が必要です)
- 渡航しないよう告知しているにもかかわらず、感染危険地域へ渡航した場合には、実際に罹患して出社できなかったか否かを問わず、人事考課において、(例えば「業務遂行に対する管理能力・責任感」の項目など)マイナスに評価することができます。

Q9 従業員にマスク着用を強要することはできるのか？また、費用負担は？

- マスク着用を強要した場合、会社は**マスクの代金などの費用を負担しなければなりません**。
- 費用負担の方法は任意ですので、例えば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などの方法が考えられます
- マスクの好みやサイズ、消耗する数など個人差があるため、その点も考慮して予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薦めします。
- 接客業の場合は、マスクを着用させることで、お客様が受ける印象が悪くなるなど、集客に影響が出る場合も想定されますので、**業種・職種に応じた対応が必要**になってくるところです。
- また、初期の流行から2か月程度の流行が予想されますので、**備蓄品が品薄になることが想定されます**。早めの準備を心掛ける必要があります。

マスク着用の目安

- ①出張や講習会への参加などにより不特定多数の人との接触が考えられる場合は常時着用。
- ②来客対応など外部の人と接する可能性がある場合は随時着用。
- ③事務作業など社内において従業員のみとの接触の場合は任意。

などのマスク着用ルールを検討しておきましょう。

Q10 社員が会社でインフルエンザに感染した場合、会社の責任を問われますか？

- 「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） よって、安全配慮義務は、問われる可能性があります。

Q11 感染した従業員の病状を担当医に直接確認することはできるのか？

- 個人情報にも関わるため、慎重な配慮が必要となります。
- 例えば、症状や経過を医療機関から確認する場合には、医療機関が本人から承諾を得るだけでなく、使用者からも本人から医療情報取得について承諾を得る必要があります。

Q12 インフルエンザが流行っている地域への出張中、従業員がインフルエンザに感染した場合、労災が適用されるか？

- 単に、インフルエンザが流行っている地域へ出張したという理由だけでは、労災に認められない可能性があります。業務とインフルエンザとの感染との間に関連性があることが求められます。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、労災認定される可能性が高いと考えられます。

Q13 インフルエンザにかかって発症している従業員を出勤停止にできるか？

- 労働安全衛生規則61条に「事業者は、病毒伝ばのおそれのある伝染病の疾病にかかった者については、その就業を禁止しなければならない」と定められています。さらに「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及び検疫法の一部を改正する法律」にも新型インフルエンザにかかった場合には、都道府県知事が必要に応じて就業を制限できるものとされています。
- 上記のような法律により、従業員が感染した場合には就業を禁止する必要があります。
- 実際に出勤停止の判断をする場合には、医師の診断書を提出してもらい、産業医の意見を聞くなどの対策を講じる必要があります。

Q14 本人及び同居の家族に感染が疑われる場合、直ちに報告を求めることができるのか？

- 業務命令により、家族の罹患事実の報告を求めることができます。企業秩序維持・社員の安全配慮義務の履行として調査を行う以上、合理性があります。
- 家族の健康状態についても新型インフルエンザのように感染力の強いものであれば、合理的理由があり、プライバシーを侵害する程度もそれほど大きくはないと考えられます。

Q15 家族が罹患した場合や、特定の地域で蔓延し、予防的に自宅待機を命じることはできますか？また、その場合の給与は？

- 労働基準法では、「使用者の責に帰すべき事由」によって休業させる場合は平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならないとされています。
- この「使用者の責に帰すべき事由」は幅広く解釈されているため、会社が予防的に休業を命じた場合は、少なくとも労働基準法の休業手当である「平均賃金の60%」を支払わなければなりません。



Q16 本人が発症した場合や疑わしい場合に休業を命じることができますか？また、その場合の給与の支払義務はありますか？

- 事業者には安全配慮義務があり、本人のみならず、他の従業員への感染を防ぐためにも休業を勧め、本人の同意を得た上で休業してもらうべきです。
- ただし給与（休業手当を含む）の支払い義務に関しては、微妙な要素があり「支払い義務なし」とまでは言い切れないようです。労働基準監督署に問い合わせをしたところ、ある労働基準監督官は「支払い義務あり」と答えてきました。明確な行政の指導によらず休業させた場合には、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いを求められることもありえるようです。感染症法に従って、対応方法は都道府県にゆだねられているので、地域によっても異なる場合があります。
- 私としては「本人と十分話し合った上で同意を得ていれば、支払わなくても良い。ただし、保健所や医療機関等の指導によらず、会社の判断で一方的に命じた場合は平均賃金の60%以上の休業手当が必要」と考えます。いずれにせよ本人との話し合いが必要です。

Q17 保育園や小学校の休業閉鎖により従業員が休業した場合、休業手当を支払う必要がありますか？

- 支払う必要はありません。ただし、労働法には子の看護休暇制度があります。（1年間に5日付与する義務あり）休暇中、“無給”“有給”を問われませんが就業規則等で、看護休暇を“有給”と規定されている場合は、それに基づき支払う必要があります。

Q18 新型インフルエンザ流行に備えた就業規則の整備とは？

- 下記の項目については、就業規則への記載が必要になります。
 - ✓ 感染者及び感染の可能性のあるものには 就業を禁止すること。
 - ✓ その就業禁止期間についての賃金を有給と するのか無給とするのか。

Q19 治癒したと言いつ張る従業員に 対し疑義がある場合、診断書を 提出させてから出勤を認める 形をとってもいいのか？

- 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を提出させることは可能です。ただし、会社からの指示ですので、原則、診断書の費用は会社負担としておくべきです。
- また、厚生労働省によれば、熱が下がってから2日目または発熱等の症状が始まった日の翌日から7日目のいずれの遅い日までは、外出を控えたほうが良いとされています。

Q20 本来会社にはなんの落ち度もないので、年次有給休暇を使って休んでもらうことは問題ありますか？

- 年次有給休暇は、あくまで、本人の申し出に基づいて取得させるものです。よって、強制的に取得させることには、問題があります。

Q21 年次有給休暇の出勤率の算定をする場合、この休業はどのように扱えばよいですか？

- 会社の指示により休業する日は、労働義務が免除された日と考えられるので、年次有給休暇の出勤率計算のときには、休業した日は、労働日から除外されます。
(＝出勤率計算の際、分母にも分子にも参入しません)
- 本人同意の上で年次有給休暇とした場合は労働日に算入します。

Q22 休業手当を支給する時に「平均賃金」という用語が出ますが、どんな意味ですか？

- 「算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額」のことです。(労働基準法第12条)
 - ✓ 平均賃金 = 3ヶ月の賃金総額(締め日単位) ÷ その期間の総日数(暦日数)
 - ✓ 賃金の内、日額や時間給、出来高給が含まれる場合は最低保障制度あり

Q23 休業手当の計算の方法は？

- 休業手当は、「平均賃金の60%以上」が求められます。

例) 給料30万の人

$$30万 \times 3ヶ月 \div (30日 + 31日 + 31日) \times 60\% = 5,870円$$

1日あたりの休業手当の金額は5,870円以上になります

Q24 平均賃金ではなく「通常の給与」の何割という保障をしたいが？

- それでも問題ありません。ただし、「平均賃金の6割以上」補償しなければならないので、「通常の給与」の何割という形であっても、労働基準法の休業手当の額以上でなければなりません。

「通常の給与」の何割 \geq 労働
基準法上の休業手当

Q25 飲食店を経営していますが、インフルエンザが流行して売上が急激に下がりました。10人の従業員のうち交代で3人休ませています。何か国からの補償や補助金がもらえる制度はありますか？

- 1か月の売上等が、その直前の月または前年同月と比べて5%以上低下した場合、雇用調整助成金の支給対象になる場合があります。

ご意見、ご感想、お問い合わせは

TEL ; 0776 (57) 1380

FAX ; 0776 (57) 1370

はし はたらきがい

MAIL;hashi@hatarakigai.co.jp

HP; [働きがい研究所](#)

[検索](#)



●●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●●

働きがい研究所/橋社会保険労務士事務所

賃金(福井県の賃金)・退職金、就業規則、社員研修(活性化)

JR町屋陸橋を東に降りて右側、茶色いビル^リの2階

(福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201)



(有)働きがい研究所/橋社会保険労務士事務所
代表/特定社会保険労務士 橋 敏夫

インフルエンザ対策・労務問題の無料相談受付中です

▶ 小冊子をお読み頂いた方限定、特別価格にてご提供

[新型インフルエンザ対策相談会]

通常価格: 1時間 ~~25,000円~~ → 12,500円

顧問価格: **無料**(橋社会保険労務士事務所顧問先様は無料となります)

※弊社事務所にご来所して頂く必要があります。
※顧問契約についてのご質問は0776-57-1380までお問い合わせ下さい。

▶ 相談会のお申し込みはこちら

会社名/代表者	会社名	代表者名	
ご住所	〒		
連絡先	TEL	FAX	連絡窓口
	Eメール		

上記をご記入の上、この用紙をFAXして下さい。

24時間いつでも **0776-57-1370**

FAX

〔申し込み先〕 (有)働きがい研究所/橋社会保険労務士事務所

〒910-0843 福井市西開発一丁目2508野坂第2ビル201

TEL 0776-57-1380

FAX 0776-57-1370

E-mail : hashi@hatarakigai.co.jp URL: <http://hatarakigai.co.jp>

ズバリ実在賃金 福井県版での 無料年収診断をさせていただきます

「全業種 年収グラフ」を背景にした
貴社賃金のプロット図(各社グラフ)を無料でご提
供します。 → データご提供から1ヶ月程度

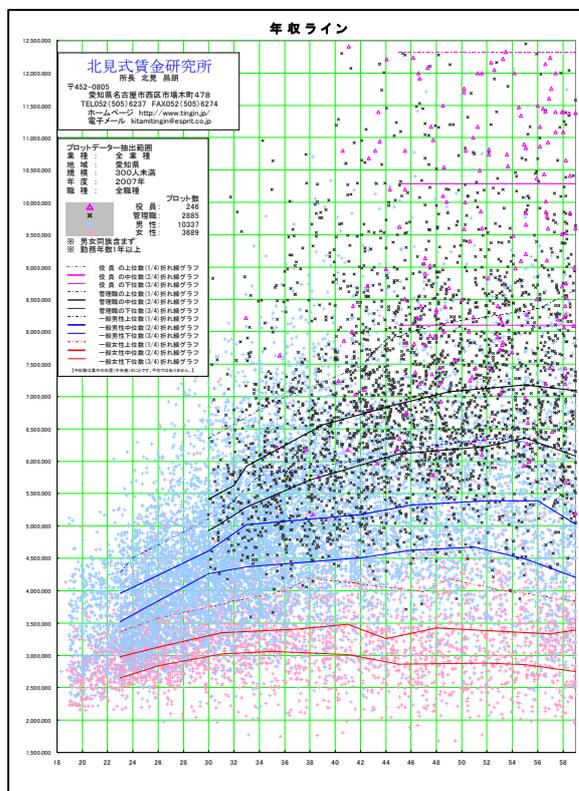
※ なお、全種類のグラフが入った本格的な「ズバリ！実在賃金」は有料でのご提供となります。

さらに、講演CD

知らないと損！「経営者も知っておきたい社会保険料の仕組み」

.....もさしあげます。

お申し込みは別添の
申込者をFAXして
ください。



お客様の会社がうまくゆきます！
(有)働きがい研究所 / 橋社会保険労務士事務所のご案内

私たちの主張：

※ 働きがい研究所の存在意義とは

経営者にとって不安なのが、経営環境の変化とその対応策が見えないことだと考えます。私たちは福井県内で、多くの良いお客様とお付き合い頂いています。そして、経営者の方々にとっての私たちの存在意義は、幅広い経営環境の中でも近年面倒な一面を見せている労働法分野における相談を社長さんの”本音で相談できる相手”であると考えています。

※ 私たちが行う労務相談とは

机上論ではなく、20年間の活動で培った中小企業にピッタリの実践ノウハウを基にお答えします。

私たちは労務・人事に特化した企画力で勝負し、経営者のご不安を解消し続けます。

※ 私たちが行う賃金コンサルとは

社長ご自身が認める人材に、社長ご自身が納得できる給与を支払える仕組み作りを提案しています。人事評価制度というブラックボックスに入れてガラガラポンは、もう止めましょう。もっと、もっと経営者の本音を給与や賞与に反映させる仕組みこそが重要だと考えています。キーワードは「社長の本音が表現できる仕組み」です。

中小企業が大企業の本物真似をしてもだめです

中小企業には、実践的でテーマ化のかからない制度が必要です

豊富な経験をベースにした、わかりやすい制度を提案します

賃金管理	福井県の賃金・退職金相場	賃金制度づくり	ズバリ！実在賃金	
取締役・幹部の処遇	退職金制度づくり	年金相談	労務トラブル解決	
給料計算代行	社会保険・労働保険手続	是正勧告対応	新入社員研修	
就業規則策定	組織風土診断	管理者研修	労災保険申請	助成金コンサル
ISO 内部監査員研修	労務相談	労働時間管理	適格年金分析・現状分析	
60歳以降社員の賃金設計	ランチエスター経営戦略	ISO 9000取得	評価制度	
適性検査/CUBIC&TA	セミナー講師お申し付けください			

あ、その咳、
そのくしゃみ



咳エチケットしてますか？

「咳エチケット」
とは？

- 咳・くしゃみがでたら、他の人にうつさないためにマスクを着用しましょう。マスクを持っていない場合は、ティッシュなどで口と鼻を覆い、他の人から顔をそむけて1m以上離れましょう。
- 鼻汁・痰などを含んだティッシュはすぐにゴミ箱に捨てましょう。
- 咳をしている人にマスクの着用をお願いします。

インフルエンザ
予防のために
できること

- 外出後のうがいや手洗いを日常的に行いましょう。
- 十分に栄養や睡眠をとり、体力や抵抗力を高め、体調管理をしましょう。
- ワクチン接種を希望される方は、お近くの医療機関にご相談下さい。

※なお、高齢者の方（原則65歳以上）がインフルエンザ予防接種を希望する場合は、予防接種法（定期の予防接種）の対象者として接種を受けることができます。

インフルエンザに関する情報

厚生労働省ホームページ

▶ <http://www.mhlw.go.jp/index.html>

国立感染症研究所感染症情報センターホームページ

▶ <http://idsc.nih.go.jp/index-j.html>

新型インフルエンザとは？

世界的流行が心配されている新型インフルエンザに対し、政府は行動計画を定めて、発生に備えた対応を行っています。詳しくは、厚生労働省HP「新型インフルエンザ対策関連情報」まで。

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

インフルエンザ等感染症相談窓口

新型インフルエンザ・季節性インフルエンザ・動物由来感染症・性感染症などについて相談にお応えします。

電話番号：03-3234-3479 [委託先：(株)保健同人社] 期間：平成20年7月1日～平成21年3月31日まで

受付時間：午前9時～午後5時（土・日・祝日を除く）