



「企業における新型インフルエンザ対策の実態」

～ 同居家族感染時には、34%が「保健所の判断を待たず、原則、自宅待機」～

民間調査機関の(財)労務行政研究所(理事長: 矢田敏雄, 東京都港区東麻布1-4-2)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A(H1N1)について、企業がどのような対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。「タミフル、リレンザ(抗インフルエンザウイルス薬)」は全体で12%、大企業では27%が備蓄 【図表1】

2. 流行時の感染予防策の義務づけ

上位三つは、「入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・外出時のマスクの着用」、「海外出張の自粛・回数抑制」 【図表2】

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

「賃金を通常どおり支払う(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% 【図表3】

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 【図表4】

調査要領

1. 調査時期

2009年7月22日～8月8日

2. 調査方法

(株)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4263人(原則1社1人)。うち、回答の得られた360社を集計

本プレスリリースに関する問い合わせ先

(財)労務行政研究所 『労政時報』編集部 担当: 園田裕彦そのだ ひろひこ TEL: 03-3585-1300(編集部直通)

本プレスリリースは厚生労働省記者クラブのほか、クラブ加盟社以外の媒体にもご案内申し上げております。

財団法人 労務行政研究所の概要

設立: 1930年7月

理事長: 矢田 敏雄

事業内容: 人事労務の専門情報誌『労政時報』をはじめとした定期刊行物の編集

労働関係実務図書の編集

人事・労務管理に関する調査

コンサルティング, 研究会, 講演会などの開催

所在地: 〒106-0044 東京都港区東麻布1-4-2

URL: <https://www.rosei.or.jp/>

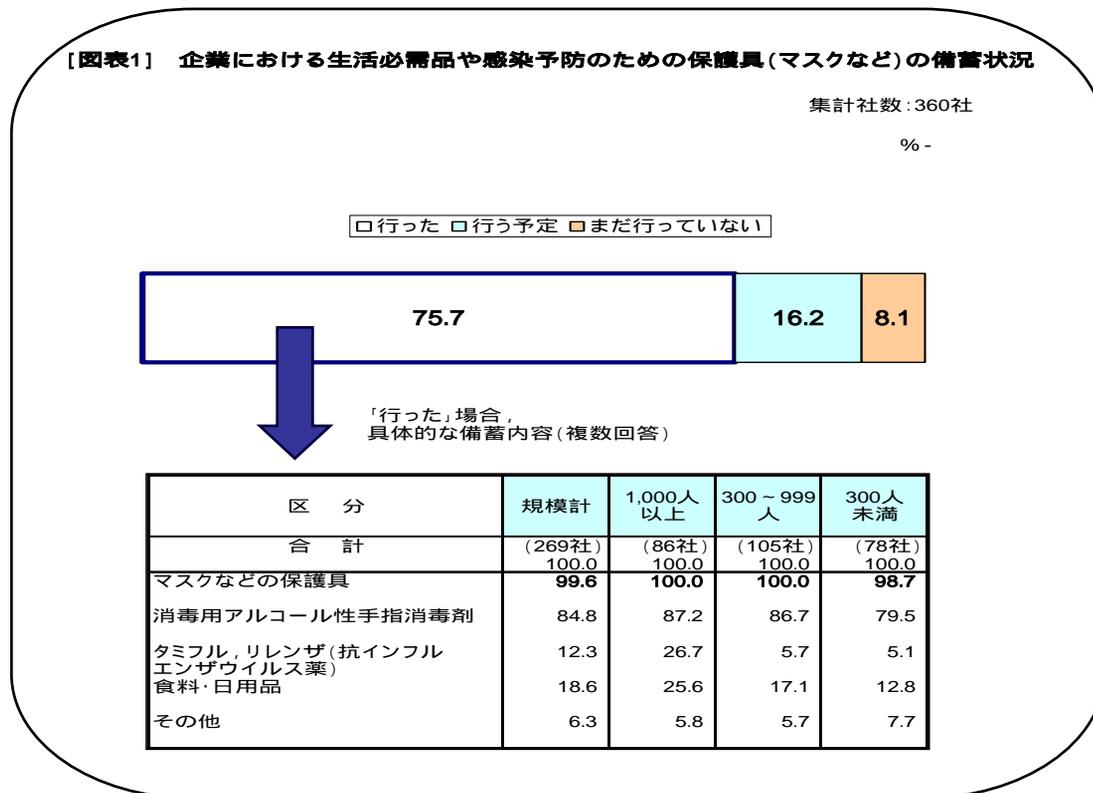
本調査の詳細は弊所編集の『労政時報』第3758号(09.9.25)および労政時報別冊『企業と社員を守る新型インフルエンザ対策』(10月初旬発行予定)で紹介します。

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 [図表 1]

～「タミフル、リレンザ(抗インフルエンザウイルス薬)」は
全体で 12%、大企業では 27% が備蓄～

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%、「タミフル、リレンザ(抗インフルエンザウイルス薬)」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。



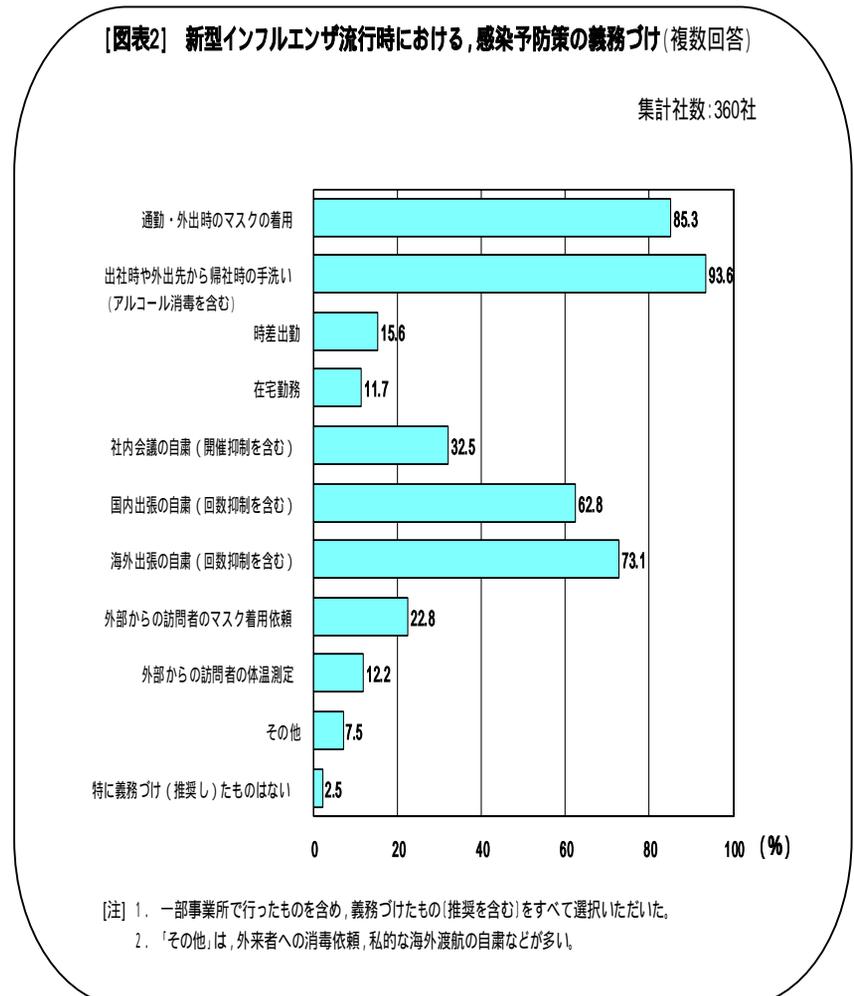
流行時の感染予防策の義務づけ

[図表 2]

～「出社時や外出先から帰社時の手洗い」「通勤・外出時のマスクの着用」「海外出張の自粛・回数抑制」が上位を占める～

新型インフルエンザ流行時の感染予防策として、各企業が義務づけたもの（推奨を含む）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、
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%
通勤・外出時のマスクの着用.....85.3%
海外出張の自粛（回数抑制を含む）.....73.1%
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。



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 [図表3]

～「賃金を通常どおり支払う（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%～

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、自宅療養を求めることになる。そこで、このように、自宅待機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
賃金を通常どおり支払う
（欠勤しても控除がない）……33.1%
分からない・未定……27.2%
賃金や休業手当等は支払わない……22.2%
賃金は支払わず、休業手当を支払う……8.6%
であった。

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 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、「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みられる。

[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
賃金や休業手当等は支払わない	22.2	25.0	21.5	20.4
賃金は支払わず、休業手当を支払う	8.6	10.2	11.4	2.9
賃金を通常どおり支払う（欠勤しても控除がない）	33.1	37.0	28.9	35.0
分からない・未定	27.2	18.5	30.9	31.1
上記 ～ 以外	8.9	9.3	7.4	10.7
原則として年休取得で対応	5.0	6.5	4.0	4.9
その他	3.9	2.8	3.4	5.8

[注]1. 調査票上の選択肢は、～であったが、の中に「原則として年休取得で対応」といった答えが多かったため、をさらにに分けて集計した。しかし、年休は、本来本人の時季指定によるもので、会社が一方的に付与することはできない。また、年休の日数が足りず付与できない者への対応として、上記 や などの取り扱いを定める必要がある。

2. 「その他」の内容は、「休業期間によって異なる」「ケースバイケース」など。

(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、感染症予防法に基づく知事の要請は出しておらず、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「法の根拠をもたない」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、上記の民法の定めを照らして「賃金」の支払い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、次項で述べる“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。

同居家族に感染が確認された場合の、従業員の自宅待機[図表4]

～「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～

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、「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。「保健所の判断を待たず、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症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もなく、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は行われていない。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
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
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
特に出勤の制限はしない	4.2	3.7	4.7	3.9
分からない・未定	16.7	9.3	16.1	25.2
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。

[注] 「その他」は、「出勤の自粛要請」「状況に応じて判断」など。

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、賃金等の取り扱い[図表5]

～「賃金を通常どおり支払う(欠勤しても控除がない)」とする企業が最も多い～

[図表4]で「保健所の判断を待たず、原則として自宅待機とする」「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。

のいずれも「賃金を通常どおり支払う(欠勤しても控除がない)」とする企業が最も多く、「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%、「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]での割合(33.1%)より多く、理由として、欠勤しても賃金を控除しない“完全月給制”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従業員を自宅待機とする場合の、賃金等の取り扱い

区 分	-%-					
	合計	賃金等の取り扱い				左記以外
		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	賃金を通常どおり支払う(欠勤しても控除がない)	分からない・未定	
合 計	(276社) 100.0	16.7	10.5	43.5	20.3	9.1
保健所の判断を待たず、原則として自宅待機とする	(122社) 100.0	14.8	14.8	50.8	9.8	9.8
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

[注]1. [図表4]で「保健所の判断を待たず、原則として自宅待機とする」「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」と答えた企業に尋ねた。

2. 「左記以外」の内容は、「期間によって異なる」「状況によって異なる」など。