

経営情報レポート

感染拡大に備え企業で取り組む

「新型インフルエンザ対策」 ガイドブック



- ① 危機管理としての企業の取り組み
- ② 新型インフルエンザへの実務対応
- ③ 新型インフルエンザへの企業対応実例



1 | 危機管理としての企業の取り組み

1 企業に必要な感染対策の知識

(1) 感染拡大の状況

2009年4月、北米を中心に世界を震撼させる出来事が発生しました。メキシコが最初の流行地となった新型インフルエンザの出現です。マスメディアによって報道された時点では、既に感染が急拡大しており、隣国のアメリカやカナダにまで伝播、WHO（世界保健機関）より「国際保健規則に定める国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態に該当する」といった発表がなされました。そして、その後の扇動的な報道の影響もあり、多くの人々が新型インフルエンザの出現と感染拡大に対して戦々恐々となったことは周知のことでしょう。

我が国でも、主要国際空港においてウィルスを国内に持ち込まないように徹底した検疫が行われましたが、そうした取り組みにも関わらず、いつの間にか持ち込まれたウィルスによって渡航歴のない関西の高校生を中心に感染が拡大していったことは、行政機関の危機管理のあり方や対応策について、疑問を突き付ける結果となりました。

通常の季節性インフルエンザが流行する時期を迎え、新型インフルエンザの感染者は増加の一途を辿っています。場合によっては人口の25%程度、つまり4人に1人がこの冬のシーズンに感染することを想定して、企業としては状況を見据えて対応が求められます。

(2) 新型インフルエンザの感染経路

ヒトが何かの感染症に感染するには「感染源(病原体の存在)」「感染経路」「感染し得るヒト」の3つの条件があって初めて感染します。逆に、3つの条件のうち1つでも阻止すれば、感染を防ぐことができます。これは、新型インフルエンザにも当てはまります。

新型インフルエンザの主な感染経路は、季節性インフルエンザと同様、主に「飛沫感染」、一部に「接触感染」があります。「空気感染」は、医療現場などの極めて限定した場でのみ起こり得ると考えられます。

(3) 新型インフルエンザに対するワクチンについて

新型インフルエンザに対するワクチンについて、作るまでに約半年程度を要するため、最大でも 2010 年 3 月までに 1800 万人弱の分しか確保できないという報道がありました。

ワクチン接種の優先順位も決まり、医療従事者や感染すると重症化する可能性のある基礎疾患のある人や妊婦などが優先されます。一般的な従業員であれば新型インフルエンザのワクチンの接種は、2009 年度は難しい可能性が高いと考えてよいでしょう。そのため、感染予防の行動を徹底する必要があります。

ワクチンも感染を予防する効果には限界があり、ワクチンを接種したとしても発症することがあります。ただし、重症化して入院したり、死亡する可能性が減少することが期待されています。

2 危機管理としての考え方

(1) 企業における新型インフルエンザ対策チェックリスト

企業においてできる新型インフルエンザ対策としては、事業継続のための計画の策定、従業員や職場における感染対策、継続すべき重要業務の選定、従業員の勤務体制などをあらかじめ定め、発生に備えることが有効です

企業における新型インフルエンザ対策チェックリスト

区 分		実行した	実行する 予定である
対策 1	企業内で新型インフルエンザの情報を提供する		
対策 2	企業内での対策の現状を評価する		
対策 3	経営責任者が流行に備えるという方針を表明する		
対策 4	企業管理体制の設置と責任者の選任		
対策 5	信頼できる情報が得られる体制を確立し、対策本部や従業員に必要な情報を提供する		
対策 6	従業員と顧客が感染するリスクを評価して対策を行う		
対策 7	従業員が個人でとるべき感染予防策や流行時の企業の方針をあらかじめ周知させる		
対策 8	生活必需品や感染予防のための保護具や衛生用品などを備蓄する		
対策 9	流行時における事業所での具体的な感染対策を決める		
対策 10	従業員、取引先、顧客との緊急連絡体制を確立し、定期的に見直す		
対策 11	流行時に優先すべき重要業務と人員を特定する		

対策 12	流行時の事業への影響を想定する		
対策 13	関連する法令や就業規則を確認する		
対策 14	地域社会に貢献する		
対策 15	解決できていない課題を明らかにして、継続審議する		
対策 16	従業員の高い意識を維持する		

(2) 正確な情報収集を行う

新型インフルエンザ流行に限らず、緊急事態では、様々な情報が錯綜します。中には信頼できない情報も含まれていることがあり、情報の選別は重要です。実際に2009年4月から5月は流行の初期ということもあって、不確実な情報が多く、多少の混乱を生じました。

情報がどこから得られたのかを確認しながら、最新の正しい情報が得られるようインターネットや各メディアから情報収集をすることになります。

得られた情報は鵜呑みにせず、偏りすぎている情報は政府などの公的なサイトで、改めて確認する作業も重要になります。

厚生労働省においては、電話相談サービスを提供しており、また、都道府県や保健所にも相談窓口があるため、直接電話で確認する方法もあります。

新型インフルエンザ対策関連情報

厚生労働省 新型インフルエンザ対策関連情報

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

厚生労働省 各都道府県へのリンク

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou15/04.html>

内閣官房 新型インフルエンザ

<http://www.cas.go.jp/jp/influenza/index.html>

国立感染症研究所・感染症情報センター

http://idsc.nih.go.jp/disease/swine_influenza/index.html

2 | 新型インフルエンザへの実務対応

1 感染防止策の実行

事業者は、新型インフルエンザ発生時に従業員を勤務させる場合、安全配慮義務の観点から十分な感染防止策を講じる必要があります。そのため、発生段階ごとに実施する感染防止策を定めます。

従業員から従業員への感染

顧客から従業員への感染

(1) 従業員を感染から守る

新型インフルエンザの感染者が、症状があるにも関わらず無理に出社した場合、出社途中や職場において感染を広げるリスクがあります。「発熱などの症状がある場合は家で自宅療養する」という基本ルールを職場全体に浸透させることにより、職場での感染を防ぐことにつながります。

事業所では、感染して発熱などの症状がある従業員（疑い例も含む）が職場に来ることを制限するために、職場の入り口で従業員を対象に体温測定と問診（症状の有無や感染者への接触について）を行うことを検討します。

企業によっては、さまざまな追加対策も考えられることでしょう。

例えば「昼休みにも体温を測定する」「自己申告では従業員が自分の症状を偽る可能性もあるので、第三者が体温測定を監視する」という方法も検討できます。

企業における感染防止対策の例

従業員の感染リスクの低減

区分	対策例
全般	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、通信機器等の整備を行う 流行時に感染した（またはその疑いがある）従業員や発熱などの症状がある従業員は職場に来ない 机、電話、コンピューターなどよく触る場所を清潔に保ち、他人と共用しないようにする
通勤	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
外出先等	出張や会議の中止 電話、インターネットの活用により直接の接触を減らす

各職場内での感染防止

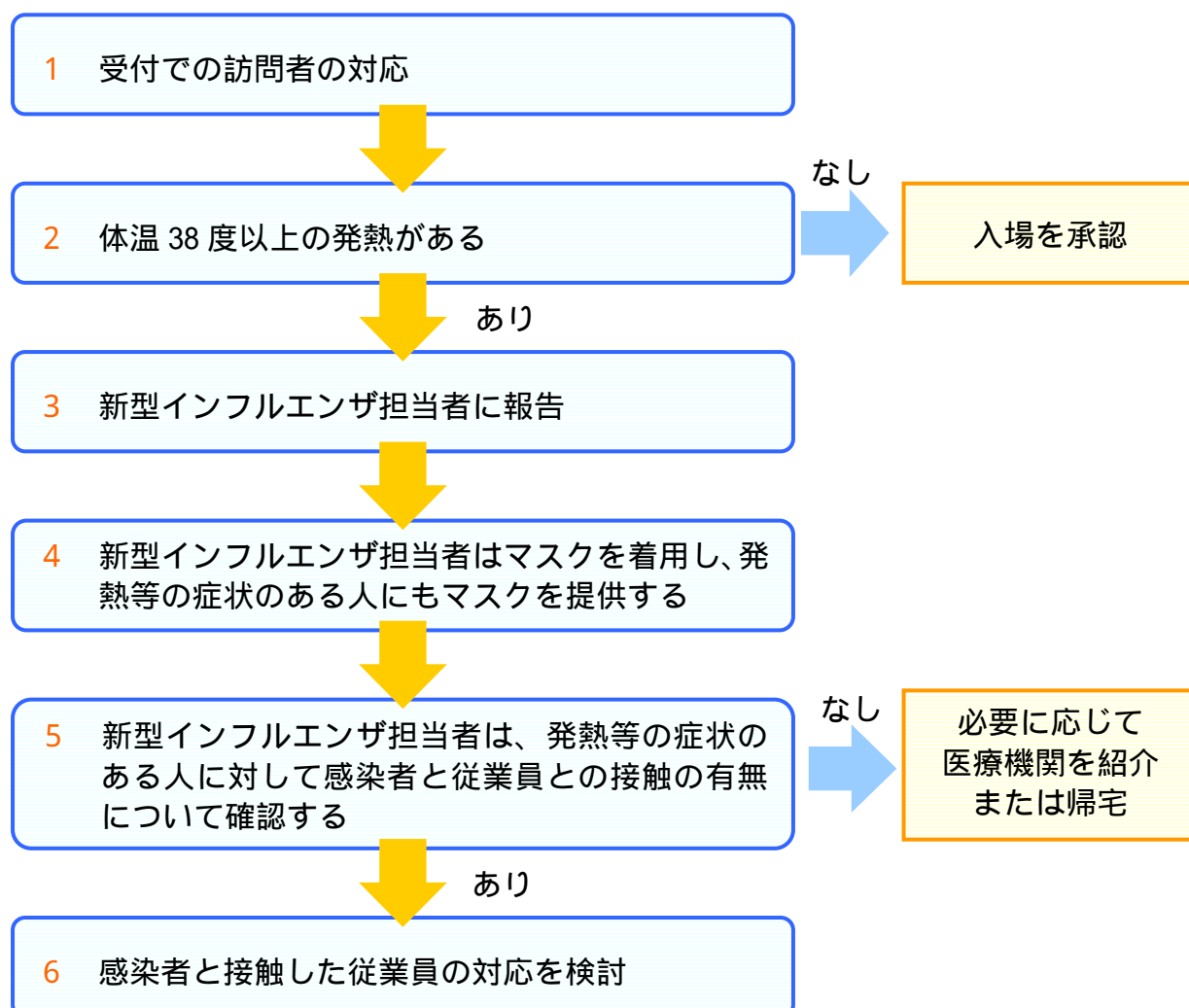
区分	対策例
一般的な 対人距離を保つ	職場や訪問者の訪問スペースの入り口や立ち入れる場所、訪問人数を制限する 職場や食堂等の配置換え、食堂等の時差利用により接触距離を保つ
飛沫感染・ 接触感染を防ぐ	マスクの着用、手洗いの励行、職場の清掃、消毒 窓口などでは、ガラス等の仕切りを設置して飛沫に接しないようにする
手洗い	訪問スペースに入る前に手洗い場所を設置する。速乾性擦式消毒用アルコール製剤 を設置することも有効である。

(2) 顧客を感染から守る

顧客の感染対策としては、ある程度特定可能な取引先などの担当者の場合には対策も行いやすいのですが、公共交通機関、スーパー、デパート、レストランなど不特定多数の顧客を対象にする場合の対策は、決して容易ではありません。

訪問した顧客に手洗いをしてもらったり、感染の疑いのある人には施設内ではマスクを着用してもらおうなどの管理も必要になってきます。

訪問者のフローチャート例



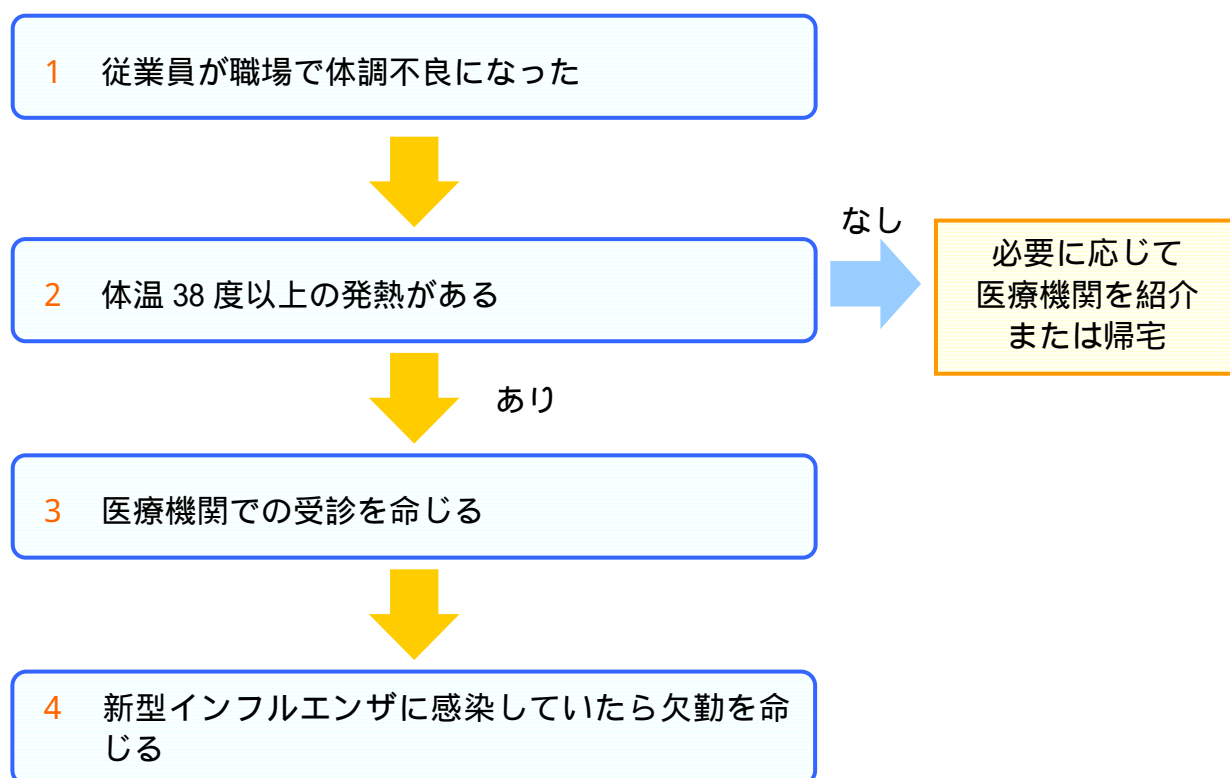
2 従業員や家族の感染への対応

(1) 従業員が感染した場合

従業員が新型インフルエンザに感染した場合には、本人の意思にかかわらず休業をさせる必要があります。これは、他の従業員や顧客を感染させるといった二次感染を防止するところに狙いがあります。

欠勤させることには法律の根拠があり、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など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」と定められているのみならず、「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」（平成 20.5.2 法律第 30 号）においても、新型インフルエンザに罹患に応じて就業を制限することができるものとされています。したがって、感染時には就業を禁止させる必要があります。ノーワーク・ノーペイの原則から、給与の支払義務は生じないことになっています。

従業員が職場で体調不良を訴えた場合



(2) 感染拡大しており、従業員が感染する可能性が高い場合

一部の従業員が新型インフルエンザに感染したため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や、従業員が罹患してはいけないものの地域において大流行がみられる場合には、一斉に自宅待機を命じることも企業として考えなければいけません。

自宅待機を命じる場合には、感染という事実がなく事業主の自主的な判断によって就業をさせないことになるため、労働基準法第 26 条に従い、平均賃金の 6 割以上の休業手当の支払いが必要となります。

感染の事実がなく休業を命じる場合

労働基準法第 26 条の休業扱いになり、
平均賃金の 6 割以上の休業手当の支払いが必要になる。

(3) 従業員の家族が感染した場合

新型インフルエンザの感染拡大を防止するという意味では、従業員の家族の感染ということも看過できないリスクであるといえます。同居家族に感染者がいる場合、感染する確率が高くなり、自宅待機を命じることも企業として考えなければいけません。

同居の家族が感染した従業員に自宅待機を命じる場合、休業手当の支払いが必要となるかが問題になります。

従業員自身が新型インフルエンザに罹患しているかどうかの検査結果が判明する間は休業手当を支払う必要はありません。

同居の家族が新型インフルエンザに罹患した場合

1 同居の家族が新型インフルエンザに罹患した



2 従業員自身に保健所等での検査を受けるように命ずる



3 検査結果が判明するまでの間、欠勤を命じる。この間については休業手当を支払う必要はない

3 感染した従業員の職場復帰

新型インフルエンザに感染した従業員の職場復帰に際しての企業の方針も定めておく必要があります。

回復後は、他人に感染させる可能性がなくなれば出社を認めることとなります。成人の場合、現段階であれば発症後7日程度後か、解熱して2日過ぎれば他の人に感染させる可能性はかなり低いと考えられます。

場合によっては、新型インフルエンザが完治した、または他の人にうつさないという医療機関の診断書を命じる必要もあります。

感染した従業員の職場復帰にあたって

新型インフルエンザの完治に関する診断書、会社への報告書の提出を命じる

新型インフルエンザ罹患に関する報告書

平成 年 月 日

株式会社
代表取締役 殿

以下の通り、(本人・同居人)が罹患した新型インフルエンザについて報告します。

所属	氏名
罹患の症状	
治癒見込み時期	
現在の健康状態	体温 () 咳の症状 (あり ・ なし) 全身倦怠の症状 (あり ・ なし) その他の症状 ()
特記事項	

3 | 新型インフルエンザへの企業対応事例

1 就業規則の見直し例

(就業禁止)

第 条 社員が次の各号の一に該当するときは、会社が指定する医師の意見を聴いたうえで、就業を禁止する。

ウイルス伝ばのおそれのある伝染病、新型インフルエンザにかかった者
心臓、腎臓、肺等の疾病で労働することにより病勢が著しく増悪するおそれのある者

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 前項に定める就業禁止期間の給与に関しては、原則として無給とする。

ただし、会社が認めた場合については、この限りではない。

3 「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」に基づく、各種措置が講じられた場合については、当該措置に従うものとする。

(就業禁止者の再就業)

第 条 前条により就業を禁止された者又は傷病のため1ヵ月以上引き続き欠勤した社員が就業しようとする場合は、医師の診断書を提出し、会社の許可を受けなければならない。ただし、他人に感染する可能性が低く、医師が職場復帰を口頭にて許可した場合については、診断書の提出を免除する場合がある。

2 新型インフルエンザ感染への対応規定例

(目的)

第 1 条 この規定は、社員が新型インフルエンザに感染した場合、又は感染の可能性があると認められた場合の取り扱いを定めるとともに、感染拡大の防止を図り、あわせて事業の正常な運営を継続することを目的として定めるものである。

(感染者)

第 2 条 この規定において、「感染者」とは、新型インフルエンザ等感染症の患者のほか、新型インフルエンザ等感染症の疑似症患者であって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及び無症状病原体保有者を含む。

(休業命令等)

第6条 会社は、社員が医師の診断により、第2条に規定する感染者と判断された場合には、入院治療、在宅療養等、医師の治療方針にかかわらず、直ちに休業を命じるものとする。

2 感染者以外の社員が、産業医等により休業措置を講じるよう求められた場合についても同様とする。

(筆注：感染症予防法に基づき発せられる、行政機関からの「外出自粛要請」ではなく、産業医等の指示により、会社が自発的に休業措置を講じた場合を想定している)

3 会社は、前項の措置を講じるに当たり、業務の都合及び休業を命じる社員の健康状態等を勘案し、その全部又は一部の社員に対し、在宅勤務を命じる場合がある。

(休業期間)

第7条 前条の命令により休業する場合の期間は、原則として、休業を命じられた日から連続して10日以内の期間とする。

(休業期間の終了)

第8条 休業を命じられた社員が、次の各号の一に該当した場合には、当該事由の発生日をもって休業期間は終了するものとする。

感染者が、新型インフルエンザによる病状が回復し、医師により職場への復帰が可能と診断された場合

感染者以外の社員に対し、感染拡大のおそれなくなったとして休業命令が解除された場合

休業命令により休業していた社員に対し、在宅勤務が命じられた場合

(給与の取り扱いと年次有給休暇への振り替え)

第10条 本規程に基づく各種措置を講じた場合の給与の取り扱いに関しては、下記のとおりとする。

感染者が感染症予防法に基づき、入院、在宅療養等、行政が行う指導により不
就労となったとき 無給

同居家族等が罹患し、感染症予防法に基づき、行政により外出自粛要請が行わ
れ不就労となったとき 無給

感染症予防法の規定に基づく措置以外で、会社独自の判断により休業(短時間
勤務、帰宅命令等による時間単位での不就労を含む)させたとき 通常支払わ
れる賃金を支給

在宅勤務を命じたとき 通常支払われる賃金を支給

2 会社は、前項第1号及び第2号に規定する事由により不就労となった場合にお
いて、本人からの申請があった場合については、有効に存する日数を限度として、
年次有給休暇への振り替えを認めることとする。

(付則)

この規程は、 年 月 日から施行する。

3 新型インフルエンザ対策 社員行動基準例

1 本社員行動基準の目的と目標

弊社は新型インフルエンザの流行による人材の傷み、関連して生じるリスクと生産性への影響を最小にして、事業継続を確かなものにするために本社員行動基準を徹底する。

2 従業員

(1) 役割等

従業員は弊社の重要な一員であるとともに社会との接点を持っている。弊社で行う対策に全力で協力し、ふさわしい行動をとり続けること。

(2) 従業員の行動基準

感染予防策の実施

- a. あらかじめ決めておいた出勤、通勤方法等を実施し、暴露の機会を減らす。
- b. 通勤で電車等を使用する場合にはマスクを着用し、入社時と帰宅後に適切な廃棄と手洗いをを行う。
- c. 自身の体調を崩さぬよう特に留意する。
- d. 入館時等の感染予防策（アルコール消毒剤の使用等）は指示されたとおりに遵守する。

発病した場合の対応

- a. 発熱等の症状が出た場合には医療機関を受診し、適切な治療を受ける。その旨を迅速に上司に電話等の手段で報告する。
- b. 入院等の治療を受けず、経過が順調ならば、主治医に確認のうえ、発病してから7日か症状がなくなって2日経ってから出勤すること。その場合に事前に上司に電話等の手段で報告する。
- c. 掛かり付け医がある場合には復帰の際に就労に問題がないことを確認のうえ、上司に連絡する。復帰が可能であるとの診断書を記載してもらってから、しかるべき期日より出勤する。なお、対策担当者の判断で産業医の面接を復帰前後に行うことがある。
- d. 入院して治療を受けた場合にも、復帰の際には就労に問題がないことを確認のうえ、上司に連絡する。復帰が可能であるとの診断書を記載してもらってから、しかるべき期日より出勤する。なお、対策担当者の判断で産業医の面接を復帰前後に行うことがある。
- e. いずれの場合も主治医の指示を守り、静養と回復に努めるとともに他者に感染しないよう弊社の社員としてふさわしい行動をとる。

4 株式会社平和堂の対応実例

会社概要（2009年8月現在）

本社	滋賀県彦根市小泉町 31
資本金	116 億 1437 万円
従業員数	1 万 4000 人（パート社員含む）

1957 年創業。食料品・衣料品・住居関連品等の総合小売業。滋賀県を中心に、関西・中部圏で地域密着型の大型ショッピングセンター等 123 店舗を展開。

地域住民の不安拡大や社内のパニック防止を重視し、 “感染拡大地域”指定地域でも店舗営業を維持

2008 年中より、常勤産業医が統括する健康管理室、労働安全衛生委員会、危機管理委員会等により、強毒性の新型インフルエンザ流行を想定した対策検討を進める。

従業員への手洗い、咳エチケットに関する啓発を重視し、社内報や各店舗の店長への指導を通じて継続的に情報を発信。また、パートを含む全社員ならびに関連会社社員を対象として、サンプルのマスクを付けた啓発文書を配布。

新型インフルエンザ発生・流行に対応し、危機管理委員会をベースに「新型インフルエンザ対策委員会」を立ち上げ。国内でも「患者や濃厚接触者が活動した地域」が指定されると、「新型インフルエンザ対策本部」に改称し、情報発信と施策立案機能を一元化。

地域住民の不安を煽らず、できる限り店舗を開けておくことが地域のインフラとしての使命だと考える。