

部内限

平成21年5月16日
基総発第0516001号
基監発第0516001号
基安計発第0516001号
基安労発第0516001号

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局総務課長
監督課長
安全衛生部計画課長
安全衛生部労働衛生課長

新型インフルエンザに関する問い合わせへの対応について

標記については、平成21年5月14日付け基総発第0514001号、基監発第0514002号、基安計発第0514001号、基安労発第0514001号によりQ&Aの改訂版を通知しているところであるが、今般、別添のとおりQ&A改訂版を作成したので、新型インフルエンザに関して外部から問い合わせ等があった場合は、別添を参考に適切に対応されたい。

なお、今後Q&Aは適宜改訂することとしているので、実際にあった問い合わせ等で気づきの点があれば、随時、本省労働基準局関係課までFAXにて、情報提供されたい。

新型インフルエンザに関するQ & A
(平成 21 年 5 月 16 日改訂版)

<一般的な問い合わせ>

- Q1 (新型インフルエンザの基礎的な知識や予防対応についての問い合わせ)
- Q2 職場において、新型インフルエンザに感染した労働者の発生や感染拡大を防止するために、どのような対応をしたらよいのでしょうか。
- Q3 OOより、事業場における事業継続計画を策定せよとの要請が来たがどうすればよいのでしょうか？
- Q4 (労働安全衛生法等の解釈以外の問い合わせ)

<安全衛生に関する問い合わせ>

- Q5 医療施設、医療廃棄物処理業者、研究施設等新型インフルエンザウイルスによって汚染のおそれの著しい業務を行う事業者は、新型インフルエンザ発生時には、労働安全衛生法に基づき、新たに、何か措置を講じなければならないのでしょうか。
- Q6 職場において、新型インフルエンザに感染した疑いがある労働者が発生した場合に、どのような対応をしたらよいのでしょうか。
- Q7 新型インフルエンザに感染した労働者が発生した場合に、どのような対応をしたらよいのでしょうか。
- Q8 (事業者からの問い合わせ) マスクは会社で用意しなければならないのでしょうか？その費用は会社負担になるのでしょうか？
- Q9 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。

<賃金の支払いに関する問い合わせ>

- Q10 (事業者からの問い合わせ) 労働者が、保健所の指示によって欠勤する場合や、発熱等があるため会社の指示又は自主的に欠勤する場合は、賃金を支払う必要はあるのでしょうか。
- Q11 (労働者からの問い合わせ) 発熱や咳といった症状があるので会社を休もうと思うが、賃金は支払われるのでしょうか。

＜一般的な問い合わせ＞

Q1 （新型インフルエンザの基礎的な知識や予防対応についての問い合わせ）

(A1)

厚生労働省の相談窓口（03-3501-9031）又は都道府県の相談窓口
に問い合わせてください。

※ 注意：都道府県の相談窓口については、事前に都道府県庁に確認して連絡先
を把握しておくこと。

Q2 職場において、新型インフルエンザに感染した労働者の発生や感染拡大を防止するために、どのような対応をしたらよいでしょうか。

(A2)

1 「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」の第1章に記載されているように、流行時においても、人命の安全確保を第一に考えるとともに、可能な限り感染拡大による社会・経済的な影響を減じるため、事業者においては、事前に新型インフルエンザを想定した事業継続計画を策定し、周到な準備を行うとともに、発生時には計画に基づいて冷静に行動することが必要であるとされています。

2 また、具体的な新型インフルエンザ対策については、「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」において、事業者が講ずる必要のある対応例などが示されていますので、事業者は、これに沿って、感染防止対策を講じることや事業継続について検討することが求められます。

3 基本的なインフルエンザ対策で、個人や事業者が実施できる具体的な感染防止策として、

- ・ 対人距離の保持、
- ・ 手洗い、
- ・ 咳エチケット、
- ・ 職場の清掃・消毒、

等の対応例が示されています (p. 98~p. 101)。

また、同ガイドラインでは、危機管理体制の整備として、

- ・ 事業継続計画の立案に当たっては、就業規則や労働安全衛生にも関わることから、産業医等をメンバーに加えることが望まれる (p. 101)
- ・ 感染防止策については、専門的な知識を必要とすることがあるため、産業医などを活用して、助言を依頼することも検討する (p. 105)

等としているほか、

- ・ 発熱などの症状のある人の入室を防ぐ方法を検討する。例えば、従業員や訪問者等の中に感染した可能性がある者が、直ぐに発見・報告される仕組みを構築する (例：従業員や訪問者等の体温測定等) (p. 107)
- ・ 職場における感染防止策について、従業員へ教育・普及啓発を行う (p. 118)
- ・ 従業員に対して、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等の注意喚起を行う (p. 121)
- ・ 欠勤した従業員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 (p. 121)

等の対応例が示されていますので参考としてください。

4 このようなガイドラインに沿った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たり、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。

5 なお、ガイドラインの内容等についての問い合わせは、厚生労働省の窓口（03-3501-9031）又は都道府県の相談窓口までお願いします。

※ （ ）内のページは「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」の該当ページです。

※ なお、平成21年5月16日付け厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課長、労働衛生課長の事務連絡に添付されている「確認事項 Q&A」の問21も参照してください。

（参考）確認事項 Q&A 問21の（注）の抜粋

（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、検討する必要はないと考えている。

Q3 ○○より、事業場における事業継続計画の策定の要請が来ましたがどうすればいいのか？

(A3)

要請に従い策定してください。なお、策定に当たっては、「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」があるのでそちらを参照されたく、その内容については、厚生労働省の相談窓口（03-3501-9031）又は都道府県の相談窓口若しくは要請がなされた○○に問い合わせてください。

※注意：都道府県の相談窓口については、事前に都道府県庁に確認して連絡先を把握しておくこと。

Q4 （労働安全衛生法等の解釈以外の問い合わせ）

(A4)

厚生労働省の相談窓口（03-3501-9031）又は都道府県の相談窓口
に問い合わせして下さい。

※ 注意：都道府県の相談窓口については、事前に都道府県庁に確認して連絡先
を把握しておくこと。

<安全衛生法に関する問い合わせ>

Q5 医療施設、医療廃棄物処理業者、研究施設等新型インフルエンザウイルスによって汚染のおそれの著しい業務を行う事業者は、新型インフルエンザ発生時には、労働安全衛生法に基づき、新たに、何か措置を講じなければならないのでしょうか。

(A5)

1 労働安全衛生法第22条の「病原体」には、新型インフルエンザも含まれますが、新たに実施すべき措置はありません。すでに実施している措置を引き続き実施していただくとともに、この機会に改めて、これらの措置が徹底されているか、確認をお願いいたします。

2 なお、病原体によって汚染のおそれの著しい業務を行う事業者における病原体等による健康障害を防止するための措置としては、労働安全衛生規則において規定されている、

- ・ 有害原因の除去の措置（安衛則第576条）、
- ・ 病原体の処理の措置（安衛則第581条）、
- ・ 立入禁止等の措置（安衛則第585条）、
- ・ 表示等の措置（安衛則第586条）、
- ・ 呼吸用保護具等の措置（安衛則第593条）、
- ・ 汚物の処理の措置（安衛則第624条）

等があります。

Q6 職場において、新型インフルエンザに感染した疑いがある労働者が発生した場合に、どのような対応をしたらよいのでしょうか。

(A6)

1 新型インフルエンザ対策については、「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」に、事業者が講ずる必要のある対応例が示されていますので、これに沿って、感染防止対策を講じることが求められます。

2 具体例としては、同ガイドラインにおいて、

- ・ 発症の疑いのある者を会議室等に移動させ、他者との接触を防ぐ。発症者が自力で会議室に向かうことができない場合は、個人防護具を装着した作業班が発症者にマスクを着けさせた上で援助する (p. 121)。
- ・ 事業者は、保健所等に設置される予定の発熱相談センターに連絡し、発症した日付と現在の症状を伝え、今後の治療方針（搬送先や搬送方法）について指示を受ける (p. 121)。
- ・ 従業員が発症し、その直前に職場で勤務していた場合には、当該従業員の机の周辺や触れた場所などの消毒剤による拭き取り清掃を行う。その際、作業者は必要に応じて市販の不織布製マスクや手袋を着用して消毒を行う。清掃・消毒時に使用した作業着は洗濯・ブラシ、雑巾は、水で洗い、触れないようにする (p. 100)。

等が示されていますので参考としてください。

3 なお、ガイドラインの内容等についての問い合わせは、厚生労働省の窓口（03-3501-9031）又は都道府県の相談窓口までお願いします。

※ （ ）内のページは「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」の該当ページです。

Q7 新型インフルエンザに感染した労働者が発生した場合に、どのような対応をしたらよいのでしょうか。

(A7)

- 1 新型インフルエンザに感染した者は、医師、保健所等の指示に従い、入院等をする必要がありますので、労働者が新型インフルエンザに感染した場合には、他の労働者への影響を考慮し、これらの指示に反して、出勤させることは適当ではありません。
- 2 新型インフルエンザに感染したことを認識した上で、伝染予防の措置もせず、医師等の指示に反して、事業主が就業をさせた場合には、「伝染性その他の疾病で、厚生労働省令で定める者にかかった労働者については、・・・その就業を禁止しなければならない」とされている労働安全衛生法第 68 条（病者の就業禁止）に違反することとなりますので、留意してください。
- 3 なお、当該新型インフルエンザに感染した労働者が、発症直前まで勤務していた場合の職場の消毒や当該労働者と接触した周囲の労働者等への対応については、「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」を参照するとともに、都道府県の相談窓口にご相談してください。

Q8 (事業者からの問い合わせ) マスクは会社で用意しなければならないのでしょうか? その費用は会社負担になるのでしょうか?

(A8)

1 「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」の「感染予防策の検討」(p.107)にあるように、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は、必要十分な感染防止策を講じる必要があります。

まずは、事前に職場毎に感染リスクについて評価し、その上で、感染者に接触する可能性が高い場合、接触する機会を減少するために職場環境や勤務形態の見直しや従業員への個人用保護具の装着等リスクを低減する方法を検討することとされており、このような場合には、事業主が費用を負担することが望ましいと考えます。

2 それ以外の、例えば事業継続上必要はないが、幅広く予防のため従業員分のマスクを購入する場合等については、その費用負担も含め労使でよく話し合ってください。

Q9 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。

(A9)

1 事業者は、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、「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」等を踏まえ、必要な感染防止策を講じていただくようお願いします。

2 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」ものとしていること等からも、労働者が新型インフルエンザに感染するおそれのあるときは、事業者は、その就業に際し、必要な感染防止策を講じていただく必要があります。

なお、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ので、一概には言えません。

3 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。

<賃金の支払いに関する問い合わせ>

Q10 (事業者からの問い合わせ) 労働者が、保健所の指示によって欠勤する場合や、発熱等があるため会社の指示又は自主的に欠勤する場合は、賃金を支払う必要はあるのでしょうか。

(A10)

- 1 事業者は、職場での新型インフルエンザへの感染機会を減らすために、労働者に発熱等の症状がみられる場合には、速やかに保健所等に設置されている発熱相談センターに相談いただくことや、感染又は感染が疑われる労働者が必要な休暇を取得できるような体制を整えていただくなど必要な感染防止策を講じていただく必要があります。
- 2 新型インフルエンザへの感染又は感染の疑いによって欠勤する場合の賃金については、どのような経過で労働者が罹患したかや、事業場の病気休暇制度の内容によっても異なってくるため一概には言えません。
- 3 重要なことは、感染の拡大防止の観点から、感染又は感染の疑いがある場合には、保健所の指示に従い外出を自粛すること等であり、その際、欠勤中の賃金の取扱については、労使で十分に話し合ってください、労使が協力して、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いたします。

Q11 (労働者からの問い合わせ) 発熱や咳といった症状があるので会社を休もうと思うが、賃金は支払われるのでしょうか。

(A11)

1 新型インフルエンザの感染防止のため、発熱等の症状がみられる場合には休暇を取得するなどし、保健所等に設置されている発熱相談センターに相談いただくようお願いいたします。

2 新型インフルエンザへの感染又は感染の疑いによって欠勤する場合の賃金については、どのような経過で罹患したかや、事業場の病気休暇制度の内容によっても異なってくるため一概には言えません(※1)が、一般的には、事業場の病気休暇制度(※2)や年次有給休暇の活用ができます。

※1 企業から賃金の支給等を受けられない場合にも、発熱等があり療養のため労務不能と認められるときは、健康保険法により、休業4日目以降について傷病手当金が支給される。

※2 賃金の取扱は、事業場において病気休暇制度が有給とされているのか無給とされているのかによる。

3 重要なことは、発熱等の症状がみられる場合には、発熱相談センターの指示に従って対応していただくことであり、その際には、事業場の休暇制度を活用いただくようお願いいたします。