

特別企画

企業の感染症対策

感染症法に基づく就業禁止は休業手当不要

近年、感染症の発生・流行が社会的脅威となっている。ここ数年を振り返っても、O-157による腸管出血性大腸菌感染症の流行、SARSの発生、鳥インフルエンザの発生、動物由来感染症の発生、ノロウィルスの流行、はしかの流行など様々な感染症の発生や流行があった。また、現在は新型のインフルエンザの発生・流行も懸念されている。

こうした状況の中、企業においても、感染症被害の拡大を抑え、正常に操業していくために、従業員が感染症に罹患しないための予防対策や、感染症が社内で発生した場合の対策・対応への取り組みが重要になる。そこで、今回は、企業に求められる取り組みの内容のほか、従業員が感染症に罹患した場合に備えて知っておくべき事項をみていく。

編集部

SARS、ノロウィルスによる感染性胃腸炎、はしか（麻しん）と、ここ数年は、毎年、何らかの感染症の大きな流行が生じている。また、現在は、新しいタイプのインフルエンザの発生も懸念されている。

こうした状況の中、企業では、社内で感染症に罹患した従業員が生じた場合にどのような対応をとればよいだろうか。

いうまでもなく、企業には、従業員が業務によって健康や生命を損なうことのないよう配慮する義務（安全配慮義務）が課されている。

一方で、罹患した従業員の働く権利を守ることも企業にとって重要な責務といえよう。

特に、感染症については、つい最近まで、患者に対するいわれのない差別や排斥が行われてきた経緯があり、未だに偏見を持っている人も少なくないと考えられる。

こうしたことから、感染症に罹患したというだけで過剰に反応し、無理矢理休業させたり、解雇する・退職に追い込むなど従業員の人権を侵害する行為をとらないよう十分注意し、各種の法令に従って、冷静に行

動することが重要といえよう。なお、感染症に罹患したことを理由とする解雇は、原則として、権利の濫用に

当たり、無効となるといえる。

以下からは、感染症法等法令の概要と感染症発生時の対応をみていく。

1 感染症法等法令の概要

既知の感染症には感染症法による分類が

就業制限や入院措置などを実施

感染症については、平成11年4月1日に、その発生の予防やまん延の防止などを目的とする「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）が施行され、現在は、同法に基づき、入院、就業制限など各種の措置が講じられている。

同法施行以前は、伝染病予防法（平成11年3月31日をもって廃止）により法定伝染病について各種の措置が講じられていた。

また、この4月1日に施行された改正感染症法により、結核についても、感染症法上に各種の措置が定められた（結核予防法はこの3月31日

をもって廃止）。

感染症法では、法及び政・省令により、既知の感染症を重篤度などに応じ、1類から5類まで及び指定感染症に、未知の感染症は新感染症に区分した上で、その区分に応じ、入院や就業制限など国や都道府県などが行う措置を定めている（6ページ図1参照）。

各類型のうち、感染症法による就業制限が適用されるのは、1類感染症、2類感染症、3類感染症、新感染症で（7ページ図2参照）、入院措置もこれらに限られている。

つまり、4類感染症と5類感染症には、原則として入院措置も就業制限も適用されない。

しかし、4類感染症や5類感染症がまん延し、国民の生命・健康に重

特別 企画

●●● 企業の感染症対策 ●●●

大きな影響を与えるおそれがある場合には、政令を制定して指定感染症に引き上げ（政令の適用期間は特定された1年以内の一定期間）、就業制限、入院措置などの規定の全部または一部が準用される。

<図1> 感染症法による感染症類型と実施される措置の例

<p>1類感染症（7疾患）</p> <p>エボラ出血熱、クリミア・コンゴ出血熱、痘そう、ペスト、マールブルグ病、ラッサ熱、南米出血熱</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○医師は直ちに届け出 ○都道府県知事による健康診断受診勧告及び入院勧告の実施 ○医療費は医療保険十公費 ○建物などの消毒等の対物措置 ○就業制限あり ○疑似症患者への適用あり ○無症状病原体保有者への適用あり <p style="text-align: right;">等</p>
<p>2類感染症（4疾患）</p> <p>急性灰白髄炎、ジフテリア、重症急性呼吸器症候群（SARSコロナウイルスに限る）、結核</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○医師は直ちに届け出 ○都道府県知事による健康診断受診勧告及び入院勧告の実施 ○医療費は医療保険十公費 ○建物などの消毒等の対物措置 ○就業制限あり ○疑似症患者への適用あり <p style="text-align: right;">等</p>
<p>3類感染症（5疾患）</p> <p>腸管出血性大腸菌感染症、コレラ、細菌性赤痢、腸チフス、パラチフス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○医師は直ちに届け出 ○都道府県知事による健康診断受診勧告及び入院勧告の実施 ○医療費は医療保険 ○建物などの消毒等の対物措置 ○特定職種への就業制限あり <p style="text-align: right;">等</p>
<p>4類感染症（41疾患）</p> <p>①E型肝炎②ウエストナイル熱（ウエストナイル脳炎を含む）③A型肝炎④黄熱⑤狂犬病⑥鳥インフルエンザ⑦サル痘⑧腎症候性出血熱⑨ Dengue熱⑩ニパウイルス感染症⑪日本脳炎⑫ハンタウイルス肺症候群⑬Bウイルス病⑭リッサウイルス感染症⑮オウム病⑯Q熱⑰つつが虫病⑱日本紅斑熱⑲発しんチフス⑳回帰熱㉑ライム病㉒レプトスピラ症㉓マラリア㉔エキノコックス症㉕コクシジオイデス症㉖炭疽㉗ボツリヌス症㉘ブルセラ症㉙レジオネラ症㉚野兔病㉛オムスク出血熱㉜キャサナル森林病㉝西部ウマ脳炎㉞ダニ媒介脳炎㉟東部ウマ脳炎㊱鼻疽㊲ベネズエラウマ脳炎㊳ヘンドラウイルス感染症㊴リフトバレー熱㊵類鼻疽㊶ロッキー山紅斑熱</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○医師は直ちに届け出 ○媒介動物の輸入規制 ○建物などの消毒等の対物措置 ○医療費は医療保険 <p style="text-align: right;">等</p>
<p>5類感染症（41疾患）</p> <p>①アメーバ赤痢②ウイルス性肝炎（A型およびE型を除く）③急性脳炎（ウエストナイル脳炎および日本脳炎など4類感染症を除く）④クリプトスポリジウム症⑤クロイツフェルト・ヤコブ病⑥劇症型溶血性レンサ球菌感染症⑦後天性免疫不全症候群⑧ジアルジア症⑨髄膜炎菌性髄膜炎⑩先天性風しん症候群⑪梅毒⑫破傷風⑬バンコマイシン耐性黄色ブドウ球菌感染症⑭バンコマイシン耐性腸球菌感染症⑮インフルエンザ（鳥インフルエンザを除く）⑯RSウイルス感染症⑰咽頭結膜熱⑱A群溶血性レンサ球菌咽頭炎⑲感染性胃腸炎（ノロウイルス、ロタウイルス等）⑳水痘㉑手足口病㉒伝染性紅斑㉓突発性発疹㉔百日咳㉕風しん㉖ヘルパンギーナ㉗麻しん㉘流行性耳下腺炎㉙急性出血性結膜炎㉚流行性角結膜炎㉛性器ヘルペス感染症㉜性器クラミジア感染症㉝尖圭コンジローマ㉞淋菌感染症㉟クラミジア肺炎（オウム病を除く）㊱細菌性髄膜炎㊲無菌性髄膜炎㊳マイコプラズマ肺炎㊴ペニシリン耐性肺炎球菌感染症㊵メチシリン耐性黄色ブドウ球菌感染症㊶薬剤耐性緑膿菌感染症</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○医師は7日以内に届け出 ○発生状況の把握・分析・結果の公開、提供 ○医療費は医療保険 <p style="text-align: right;">等</p>
<p>指定感染症</p> <p>現在指定なし。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○1年以内の期間を限り、政令で定めて1～3類感染症に準じた措置等を実施 <p style="text-align: right;">等</p>
<p>新感染症</p> <p>現在該当なし。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○1類感染症に準じた措置等の実施 <p style="text-align: right;">等</p>

●●● 企業の感染症対策 ●●●

特別 企画

病者の就業禁止は特殊なケース

また、労働安全衛生法第68条では、「伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令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」として、事業者に対し、一定の場合に就業禁止措置を行うことを義務づけており、こ

の対象疾病の1つに「病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者」が定められている（労働安全衛生規則第61条）。

ただし、行政解釈は、「法定伝染病については、伝染病予防法（現行＝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）によって予防の措置がとられるから本号の対象とならない」としている（昭24・2・10 基発第158号、昭33・2・13

基発第90号）。

したがって、感染症法により、就業制限や入院措置が講じられる1類～3類感染症、指定感染症、新感染症は、労働安全衛生法に基づく、就業禁止の対象とならない。

該当する可能性があるのは、感染症法による就業制限の対象とならない4類感染症または5類感染症だが、前述のとおり、この2つの感染症も、広くまん延するおそれがあるなどの

＜図2＞感染症法第18条第2項及び同法施行規則第11条第2、3項による就業制限

1 類感染症	
① エボラ出血熱、クリミア・コンゴ出血熱、南米出血熱、マールブルグ病及びラッサ熱	<ul style="list-style-type: none"> ○対象業務 飲食物の製造、販売、調製または取り扱いの際に飲食物に直接 接触する業務及び他者の身体に直接接触する業務 ○就業制限期間 病原体を保有しなくなるまでの期間
② 痘そう及びペスト	<ul style="list-style-type: none"> ○対象業務 飲食物の製造、販売、調製または取り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 ○就業制限期間 病原体を保有しなくなるまでの期間
2 類感染症	
① 結核	<ul style="list-style-type: none"> ○対象業務 接客業その他の多数の者に接触する業務 ○就業制限期間 病原体を保有しなくなるまでの期間またはその症状が消失するま での期間
② ジフテリア	<ul style="list-style-type: none"> ○対象業務 飲食物の製造、販売、調製または取り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 ○就業制限期間 病原体を保有しなくなるまでの期間
③ 重症急性呼吸器症候群（病原 体がコロナウイルス属SARSコ ロナウイルスであるものに限る）	<ul style="list-style-type: none"> ○対象業務 飲食物の製造、販売、調製または取り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 ○就業制限期間 病原体を保有しなくなるまでの期間またはその症状が消失するま での期間
④ 上記以外の感染症	<ul style="list-style-type: none"> ○対象業務 飲食物の製造、販売、調製または取り扱いの際に飲食物に直接 接触する業務 ○就業制限期間 病原体を保有しなくなるまでの期間
3 類感染症	
	<ul style="list-style-type: none"> ○対象業務 飲食物の製造、販売、調製または取り扱いの際に飲食物に直接 接触する業務 ○就業制限期間 病原体を保有しなくなるまでの期間

特別 企画

●●● 企業の感染症対策 ●●●

場合は、指定感染症に引き上げられ、就業制限などの措置が講じられる。

このため、従来は、労働安全衛生法による就業禁止に該当する感染症は、この4月の改正感染症法施行までは、感染症法による措置の対象とされていなかった「結核」のみと考えられていた。

現在は、結核についても、2類感染症として、感染症法による措置が実施されるため、一般的には、感染症について、事業主の判断で労働安全衛生法による就業禁止を行う必要が生ずることは考えにくいといえる。

ただし、例えば、感染力が強いあるいは病状の重篤度が高い未知の感染症が発生し、国がその感染症を感染症法上に位置づけていなかった段階で、それに従業員が罹患したあるいはその疑いがある場合には事業主に労働安全衛生法に基づく就業禁止を行う必要が生ずると考えられよう。

なお、同法による就業禁止を実施する場合には、事業者は、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見を聴くほか（同条第2項）、できる限り就労の機会を奪うことのないよう配慮しなければならない。

禁止規定に基づくもの(ウ)事業主の独自の判断によるもの——に分類できるからだ。

このうち、その休業命令の根拠が(ア)または(イ)であると認められる場合は、その休業は、法令を遵守するためのやむを得ないものであり、使用者の責めに帰すべき事由にも、債権者の責めに帰すべき事由にも当たらないため、賃金・休業手当の支払い義務は生じない。

特殊の事情あれば休業手当不要も

一方、(ウ)の場合には、原則として、その休業は使用者の責めに帰すべき事由に該当すると考えられる。したがって、この場合は、少なくとも、休業手当を支払わなければならない。

ただし、賃金（全額）の支払い義務については、感染症に罹患したこと自体は、債権者（会社）の責めに帰すべき事由に当たらないため、休業命令を行うに至った過程に問題（故意、過失またはこれと同視し得る事由）がなければ、この義務は生じないといえよう。

(ウ)に該当するのは、感染症法の4類あるいは5類感染症であって、①で述べた特別の事情がない場合だ。

特に、死亡率が低いなど病状の重篤度が低い感染症や、感染力が弱い感染症、国内で一般に発生している感染症などに罹患した従業員を休業させた場合は、使用者の責めに帰すべき休業に該当すると考えられる。

また、本人への感染が確認されていない段階で休業をさせた場合には、前記(ア)または(イ)に該当する場合を除き、原則として使用者の責めに帰すべき休業に該当すると考えられる。

ただし、死亡率が低いなど病状の重篤度が低い感染症や、感染力が弱い感染症などであっても、社内で患者が急激に増加しているなど職場で

2 感染症発生時の対策（雇用管理）

事業主の判断による休業は休業手当必要

ここでは、①罹患した従業員への自宅待機命令と休業手当②海外赴任者・家族、出張者の扱い③私的な旅行の制限④労災の取り扱い——に分けて順にみていこう。

自宅待機をさせることは可能

① 自宅待機命令と休業手当

まず、賃金・休業手当の可否を別にすれば、休業（自宅待機）命令自体は、一般に有効と考えられる。

これは、労働契約等に特別の定めがある場合や業務の性質上労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合を除き、労働者に就労請求権はないと解されているからだ（読売新聞社事件 昭33・8・2 東京高決、日本自動車振興会事件 平9・2・7 東京地判など）。

次に、休業手当・賃金の支払いについてだが、労働基準法第26条は、使用者の責めに帰すべき事由により、労働者を休業させた場合には、休業手当（平均賃金の6割以上）を支払

うことを義務づけている。

また、民法第536条第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、この場合の賃金請求権を認めている。

労働基準法の休業手当支払い義務の発生要件である「使用者の責めに帰すべき事由」は、民法の「債権者の責めに帰すべき事由」（債権者の故意、過失またはこれと同視し得る事由）よりも広く、使用者として不可抗力を主張し得ないすべての事由が該当すると解されている。

では、感染症に罹患した従業員に休業を命じた場合には、「使用者の責めに帰すべき事由」あるいは「債権者の責めに帰すべき事由」とされるのだろうか。

この点については、その休業命令の根拠によって異なる。

このような休業命令は、大きく分けると、(ア)感染症法に基づくもの(イ)労働安全衛生法第68条の病者の就業

●●● 企業の感染症対策 ●●●

特別 企画

の感染リスクが著しく高い場合や、症状が重篤になりやすい高齢者や子ども、病者の介護・看護の業務に従事しているなど特別の事情がある場合には、(ウ)による休業であっても、使用者の責めに帰すべき休業に該当しない可能性もあるといえよう。

なお、休業させた場合、翌年の年次有給休暇の出勤率算定上の取り扱いが問題となるが、事業主の責めに帰すべき休業の場合はもちろん、前記(ア)及び(イ)による休業についても、その休業は使用者の責めにも、労働者の責めにも帰すものでもないことから、全労働日から除外して算定すべきと考えられる。

感染リスク高いなどなら命令不可

② 海外赴任者、出張者の扱い

この点については、主に(ア)感染症がまん延している国・地域に赴任している海外駐在員や出張者が帰国した場合の一定期間の休業命令の可否とその際の賃金・休業手当の支払いの可否(イ)感染症がまん延している国・地域への赴任命令や出張命令の可否——の2つの問題がある。

(ア)については、帰国した従業員本人に休業を命ずることは可能だが、その賃金・休業手当については、前記①と同様の考え方で支払い義務の

有無を判断することになる。

(イ)については、特別な場合を除き、危険な感染症がまん延している国・地域への赴任命令・出張命令は、原則として無効とされることが考えられる。

最高裁は、軍事上危険な朝鮮海峡への出航命令を拒否したことを理由とする懲戒解雇の効力が争われた事件で、「かような危険は労使の双方がいかに万全の配慮をしたとしても、なお避けがたい軍事上のものであって、…乗組員のほんらい予想すべき海上作業に伴う危険の類いではなく、また、その危険の度合いが必ずしも大でないとしても、なお、…乗組員において、その意に反して義務の強

<参考>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概要

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（概要）

新型インフルエンザ専門家会議・平成19年2月26日

1. 新型インフルエンザ発生前の準備

- (1) 危機管理体制の確認
→対策本部の設置、緊急時の地方公共団体の保健部局、近隣の医療機関との連絡体制や職場内の連絡網などの危機管理体制構築。
- (2) 情報収集及び周知方法の確立
→国内外の新型インフルエンザの感染状況等に関する情報を必要に応じて厚生労働省等から入手。事業者団体、関係企業等との情報交換実施。従業員等への迅速・適切な情報の周知方法確立。
- (3) 業務運営体制の検討
→従業員等の欠勤に備え、事業の性格に応じて関係事業者や補助要員を含めた業務運営体制を検討。必要に応じて対策を実施。※米国の職業安全管理局のガイダンスでは感染流行のピーク時の欠勤率を40%と想定。
- (4) 感染の予防の事前の措置
→手洗いの励行、従業員等への健康教育の実施、従業員等の海外渡航に係る情報把握の仕組みを構築、在宅勤務・電話会議やビデオ会議の利用・ラッシュ時の通勤や公共交通機関の利用の回避等の業務形態の検討。
- (5) 物品の備蓄（マスク、手袋、手指消毒用アルコールなど）
- (6) 社会機能維持に関わる事業における業務継続の検討
→鉄道業者、道路旅客・貨物運送業者、航空運輸業者、水運業者等や社会機能維持に関わる事業者等は、①危機管理体制の確認②業務の継続に必要な機能、業務、設備及びその他リソースの検討（業務の継続に必要な部署の特定・これらの部署への感染予防策の検討（従業員等への検温等サーベイランス体制の強化、対面の会議等の自粛等）、業務の継続に必要な業務及び交代・補助要員の確保の検討と当該従業員等の勤務態勢の検討（満員電車回避のための通勤方法の変更、交代制の導入等による外出機会の減少、そのための食料、毛布等の備蓄等）、業務の継続に必要な機能における代替意志決定システムの検討、業務の継続のための代替設備の運転等の検討）③マスク等必要な物資の備蓄④職場内での感染拡大防止策の検討⑤疑い例が確認された際の対応の確認⑥その他業務継続のための対策の検討とこれに基づく従業員の訓練、必要に応じた対策の見直し——について検討・確認を行い、必要に応じて計画の策定を行うことが望まれる。

2. 新型インフルエンザ発生直後の対応

- (1) 情報収集及び周知（1の(1)と同じ）
- (2) 感染拡大予防の措置（会議、会合、研修等を中止または延期、電話会議やビデオ会議など）
→従業員等への新型インフルエンザ情報の正確な伝達、個人での感染防御や健康状態の自己把握に努める旨の注意喚起の実施、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る場合は出社しないよう要請。自宅待機を要請する際には産業医等の意見を聞くこと。

特別 企画

●●● 企業の感染症対策 ●●●

制を余儀なくされるものとは断じがたい」として、出航命令を無効と判断しているからだ（電電公社千代田丸事件 昭43・12・24 最3小判）。

したがって、感染リスクが高いとか、感染した場合の死亡率が高いなどの場合には、その感染症がまん延している国・地域に赴任することを理由に採用されたなど特別の事情がある場合を除き、一般の従業員に、こうした国・地域への赴任命令・出張命令はできないといえる。

私的旅行の制限は要請にとどめる

③ 私的な旅行の制限

従業員が休日や年次有給休暇を利用して私的な旅行に出掛けることを禁止することができるのだろうか。

この点については、万が一患した場合に企業の社会的信用・評価にかかわることなどを理由に禁止できるとする説と、会社の営業に重大な支障が生ずる蓋然性が高いなど特別の事情がある場合を除き、企業には従業員のプライベートの利用方法を制約する権利がないなどを理由に禁止できないとする説とに分かれている。

このため、現段階では、後者の説をとり、(ア)特別の事情がある場合は禁止する(イ)特別の事情がない場合は感染症がまん延している国・地域に

旅行しないよう強く要請する——といった対応をとる方が安全といえる。

日常生活上の感染リスクと比較に

④ 労災の取り扱い

業務上の疾病と認められるためには、その疾病と業務との間に相当因果関係があることが必要だ。

労災保険制度では、業務上の疾病となり得る感染症について、(ア)患者の診療、看護の業務または研究その他の目的で病原体を取り扱う業務による伝染性疾患(イ)動物・その死体、獣毛、革その他動物性の物またはぼろ等の古物を取り扱う業務によるプ

<参考>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概要（続き）

(3) 海外勤務、海外出張する従業員等への感染の予防のための措置

→感染国の従業員等及びその家族の退避の可能性等を検討、患者発生国・地域への出張を可能な限り避ける、患者発生国・地域から帰国した従業員等や家族に検疫ガイドラインに従って行動するよう指導。

(4) 予防的措置の啓発

→従業員等に対する啓発の実施（各種の情報を注視し、パニックを起こさず正しい情報に基づき適切な判断・行動をとること、患者発生国・地域への渡航をできるだけ避けること、発生地域ではマスク、うがい、手洗いを励行すること、「咳（せき）エチケット」（風邪をひいた時に他人にうつさない為のエチケット。咳・くしゃみの際にはティッシュで口と鼻を押さえ、他人から顔を背けて1m以上離れるなど）を心がけること、健康状態を今まで以上に留意するよう促すこと、発生地域での不要不急の大規模集会や興行施設等不特定多数の集まる場所への外出を自粛すること、不要不急の外出を自粛すること）。

3. 新型インフルエンザ感染拡大時の対応

(1) 情報収集及び周知（1の(1)と同じ）

(2) 業務運営体制の検討

→必要に応じた業務の縮小、従業員等の自宅待機の検討、国及び地方公共団体の保健部局等からの各種要請があった場合は要請に協力、保健部局等からの助言等を受けつつ事業所等の衛生管理に努めること。

(3) 感染拡大予防の措置

→新型インフルエンザ発生前後から実施している措置の強化、社員食堂や休憩所等で従業員同士が集まらないよう施設の閉鎖を検討、可能であれば、在宅勤務や重要でない会議、会合、研修等の中止・延期、電話会議やビデオ会議への変更、ラッシュ時の通勤・公共交通機関の利用を可能な限り回避などの感染拡大防止のための業務形態の実施。

(4) 予防的措置の啓発の強化

→従業員等に対する啓発を強化する（啓発すべき内容は2の(4)と同じ）

(5) 社会機能維持に関わる事業における業務継続のための体制

→鉄道業者、道路旅客・貨物運送業者、航空運輸業者、水運業者等や社会機能維持に関わる事業者等は、業務を継続する観点から、予め策定した計画がある場合はそれに従って必要に応じて業務交代や補助要員の確保などを行うことで、新型インフルエンザ流行時の業務の運営体制を確保すること。業務継続の判断に当たっては、政府等から出される勧告、通知等に留意すること。

※これらの事業者等は、その機能の破綻が及ぼす社会的影響が大きいことから、特に①適切な情報収集と危機管理体制の発動②業務の維持に向けた業務、設備及びその他リソースの確保（業務の継続に必要な部署等に対する感染予防策の実施（従業員等に対する検温等、サーベイランス体制の強化、対面の会議等の自粛等）③業務の継続のために必要な部署等における感染予防のための勤務態勢の実施（満員電車の回避のための通勤方法の変更、交代制の導入等による外出機会の減少等）④必要に応じた感染拡大時の代替意志決定システムの発動、代替設備の運転等⑤疑い例が確認された際の適切な対応、適切な広報⑤従業員等及びその家族への適切な情報提供——を実行することが望まれる。

●●● 企業の感染症対策 ●●●

特別 企画

ルセラ症、炭疽病等の伝染性疾患(ウ) 湿潤地における業務によるウイルス病等のレプトスピラ症(ニ)屋外業務によるつつが虫病(オ)前記のほか、これらの疾病に付随する疾病その他の細菌、ウィルス等の病原体にさらされる業務に起因することが明らかな疾病——としている(労働基準法施行規則別表第1の2)。

したがって、例えば、医師、看護師などの医療関係者が針刺し事故により、C型肝炎を発症した場合には、一般に、(ア)に該当し、業務との因果関係が肯定され、業務上災害と認められることになる。

一方、国内で勤務する事務職や機械メーカーの現業職など一般的な業務に従事している従業員が感染症にり患した場合については、特別の事情がない限り、一般には、日常生活における感染リスクと業務による感染リスクとに大きな差がないことから、業務上の疾病とはみなされないと考えられる。

ただし、一般的な業務に従事していても、海外に赴任しているとか、

海外に出張したなどの場合には、前記(オ)に該当し、業務上の疾病と認められることがある。

認定基準では、この場合には、個々の事例ごとに、感染経路や潜伏期間、臨床症状、診断、業務との関連などを十分に調査・検討し、業務起因性が認められる場合は業務上の疾病として取り扱うとしているからだ(昭63・2・1 基発第57号)。

簡単にいうと、海外赴任者の場合は、業務上の感染リスクと比較して、当該国・地域における日常生活上の感染リスクが低いといえない場合は、業務上の疾病とは認められない可能性が高い。

一方、海外出張者の場合は、出張行為全般に業務遂行性・業務起因性が認められる関係で、通常の勤務地である国内では同種の感染症が発生していないなどの場合には、特に感染者の多い地域に私的な用事で出向いたなどの事情がない限り、業務上の疾病と認められると考えられる。

なお、国内勤務で感染した場合でも、O-157については、従業員が事業

場に附属する食堂等における食事や事業主が提供した食事を感染源としてり患した場合は、当該食事に起因してり患したという事実が存在すれば、特段の反証事由が認められない限り、業務上の疾病として取り扱われる(平8・8・9 基発第511号。15～16ページ参照)。

以上、社内で感染症が発生した場合の注意点をみてきた。

社内における感染症の発生・まん延を防ぐには、事前に予防体制や発生時の連絡体制などを整備しておくことも必要となる。

そこで、厚生労働省の専門家会議が、新型インフルエンザの発生に備えて、作成したガイドラインの概要を掲載してみた(9～10ページの参考参照)。

なお、企業が感染症にり患した従業員を休業させた場合における休業手当や年次有給休暇の取り扱いなど労働基準法等の労働法規の基本的な考え方については、下記の通達で示された解釈が参考となる。

基発第511号
平成8年8月9日

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

腸管出血性大腸菌感染症に係る対応について

病原性大腸菌O-157を含む腸管出血性大腸菌による腸管出血性大腸菌感染症については、平成8年8月6日付け厚生省告示第199号により伝染病予防法(明治30年法律第36号)に基づき予防方法を施行すべき伝染病として指定されるとともに、その患者については、同日付け厚生省令第47号「腸管出血性大腸菌感染症について適用される伝染病予防法の規定等を定める省令」により伝染病予防法施行規則第31条第1項第1号に規定される業務(以下「就業制限業務」

という。)への就業制限等の措置が講じられているところである。

こうしたことを背景として、労働基準行政としても、腸管出血性大腸菌感染症にり患している労働者(病原体保有者を含む。以下「り患労働者」という。)の労働条件や労災補償に係る相談への対応及び事業者に対する労働衛生面の指導等を迅速かつ的確に実施していくことが必要であるが、これらについては下記の点に留意しつつ遺憾なきよう万全を期されたい。

記

1. り患労働者に係る解雇の取扱いについて

腸管出血性大腸菌感染症のり患を理由とした解雇の取扱いに関する相談等がなされた場合には、労使における話し合いを勧奨するとともに以下の点に留意して対応すること。

- (1) 腸管出血性大腸菌感染症にり患していることのみを理由として解雇することは、一般的には、解雇権の濫用に当たるものと考えられるものであること。

特別 企画

●●● 企業の感染症対策 ●●●

(2) 仮にり患労働者を解雇しようとする場合、腸管出血性大腸菌感染症にり患していることのみでは、労働基準法第20条第1項ただし書に規定する「労働者の責に帰すべき事由」には該当しないものであること。

2. 休業手当の支給について

(1) り患労働者を休業させる場合に、労働基準法第26条に定める休業手当の支給要件である「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かの判断に当たっては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきであるが、一般的には次のように考えられること。

- ① 就業制限業務に従事するり患労働者を休業させる場合は、法令に基づく就業制限を遵守するための措置であり、「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ること。
- ② 平成8年7月23日付け厚生省健康政策局計画課長、保健医療局エイズ結核感染症課長、生活衛生局食品保健課長連名通知「腸管出血性大腸菌感染症による食中毒に係る2次感染予防の徹底について」（以下「厚生省通知」という。）に基づきり患労働者を休業させる場合は、「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ること。
- ③ ①及び②の場合においても、り患労働者を、就業制限に係る業務以外の業務に従事させること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」に該当すると考えられること。

(2) 伝染病予防法に基づく就業制限

及び厚生省通知に基づく行政指導（以下「就業制限等」という。）における対象労働者、休業の期間・業務の範囲を超えて労働者を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」に該当すると考えられること。

したがって、単に顧客の減少により営業不振が見込まれるために事業場の全部又は一部を休業とする場合は、それのみでは休業手当の支払義務を免れないことはいふまでもないこと。

(3) なお、使用者からの問い合わせに対しては、就業制限等に係る対象労働者、休業の期間・業務の範囲が、いたずらに広く解釈されることのないよう留意するとともに、この就業制限等においては、り患労働者が同じ事業場内の他の就業制限に係る業務以外の業務に従事することまで禁止しているものではないことを説明し、労働者の生活面の安定を欠くことのないよう配慮されたい旨指導すること。

3. 年次有給休暇の算定の基礎となる全労働日の取扱いについて

就業制限等に基づき休業させた場合、当該休業は労働者の責に帰すべき事由に該当しないこととなるが、2の(1)及び(2)により当該休業が使用者の責に帰すべき事由にも該当しないと考えられる場合には、当該休業は労使いずれの責にも帰すべからざる事由によるものであることから、当該休業の日は全労働日に含まれないものとして取り扱うものであること。

4. 労災補償の基本的な考え方について

労働者が事業場に附属する食堂等における食事又は事業主の提供に係

る食事を感染源として腸管出血性大腸菌による食中毒にり患した場合には、当該食事に起因してり患したという事実が存在すれば、特段の反証事由が認められない限り業務起因性を認めており業務上の疾病として取り扱われるものであること。

5. 事業者に対する労働衛生面の指導等について

事業場に附属する食堂等を有する事業者等に対する労働衛生面の指導については、従前より取り組んでいるところであるが、今後とも特に以下の点について留意して対応すること。

- (1) 事業場に附属する食堂等を有する事業者等に対し、腸管出血性大腸菌感染症に係る情報の提供を継続的に行うこと。また、食品衛生法等関係法令に留意し、食器具等の洗浄消毒、食品の衛生的取扱、調理従事者の健康管理等食堂等における衛生対策の自主的な点検の実施について指導すること。
- (2) 事業場に附属する食堂等を有する事業者等に対して、伝染病予防法に基づく就業制限の範囲等について周知を行うとともに、事業場内における衛生管理体制の整備について指導を行うこと。なお、腸管出血性大腸菌感染者に係る就業制限については、当面、伝染病予防法関係法令に基づく措置によることとし、労働安全衛生法第68条に基づく就業禁止の措置を講ずることは要しないものであること。
- (3) 都道府県産業保健推進センター及び地域産業保健センターにおいて、職場における腸管出血性大腸菌の感染防止対策等に関する情報提供を行うこととされていること。
- (4) 必要に応じ、関係事業者に対し、清潔の保持、労働衛生教育等に関し必要な指導を行うこと。