

新型インフルエンザに対する 「企業内での対応策」アンケート調査結果

・ 調査概要

- (1) 調査対象：和歌山経協会員企業 363 社
 (2) 調査期間：2009 年 9 月 14 日～9 月 28 日
 (3) 回答状況：101 社 (回答率 27.8%)

業種別	製造業 50 社 (49.5%) ・ 非製造業 51 社 (50.5%)
規模別	99 人以下・・・・・・・・・・ 46 社 (45.6%) 100～299 人未満・・・・・・・・ 36 社 (35.6%) 300 人以上・・・・・・・・・・ 19 社 (18.8%)

《 調査結果の概要 》

1. 新型インフルエンザの対応について 93.0%の企業が何らかの対策を行っている。
2. 新型インフルエンザの現在の対応策は、
 - ・「職場における感染予防の意識啓発(うがい・手洗いの励行等)」が 95.7%
 - ・「マスクや手袋など備蓄品(防疫品)の調達」が 93.5%
3. 新型インフルエンザの感染予防策で、現在義務付けているものは、
 - ・「出社時や外出先から帰社時の手洗い」が 73.9%
 - ・「通勤・外出時のマスクの着用」が 27.2%
- 4-(1). 同居の家族に新型インフルエンザの感染の疑いがあるときは、
 - ・「特に対策は講じない」が 34.4%
- 4-(2). 従業員本人に新型インフルエンザの感染の疑いがあるときは、
 - ・「自宅待機を命ずる」が 55.8%で、その期間は「7 日間」が 30.2%
- 5-(1). 同居の家族が新型インフルエンザに感染したときは、
 - ・「自宅待機を命ずる」が 52.1%で、その期間は「7 日間」が 28.6%
- 5-(2). 従業員本人が新型インフルエンザに感染したときは、
 - ・「自宅待機を命ずる」が 90.5%で、その期間は「7 日間」が 34.9%
6. 自宅待機を命じたときの賃金の取扱い。
 - ・「原則として年休で対応」が 51.6%
 - ・「賃金を通常通り支払う(欠勤しても控除なし)」が 11.8%
 - ・「賃金や休業手当は支払わない」が 7.5%
7. 再流行にあたり、対応マニュアルや事業継続計画策定について。
 - 「未対応」が 34.4%、「現在策定中」が 33.3%、「対応済み」が 22.6%

．調査結果

1．企業における新型インフルエンザ対策の対応について。（有効回答 100 社）

新型インフルエンザ対策について何らかの対応をしているかの問に対して、「①対応している」と回答した企業が 93 社 (93.0%) となり、大半が何らかの対応を行っている。

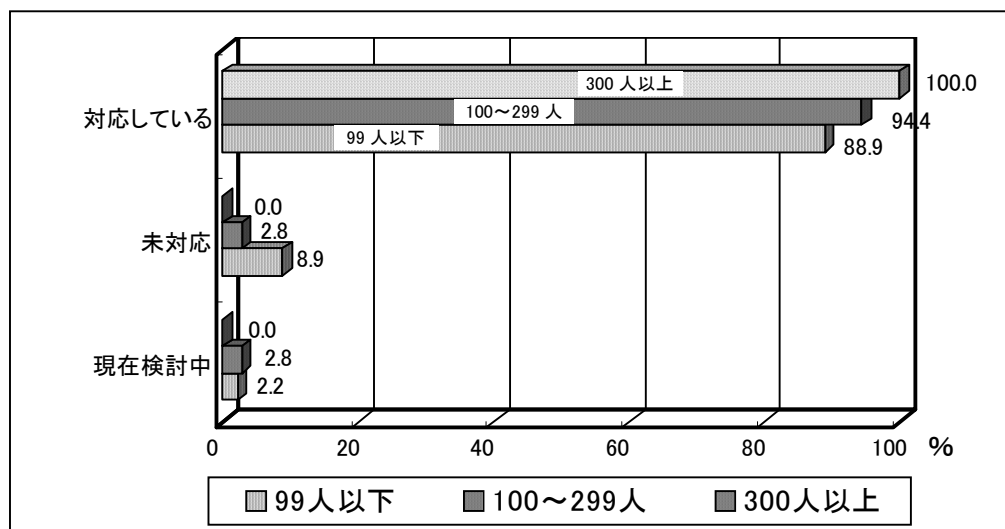
一方、「②未対応」と回答した企業は 5 社 (5.0%)、「③現在検討中」は 2 社 (2.0%) となっている。現在検討中と回答した 2 社は何らかの対応を 10 月頃までに行うと回答している。

区 分	社	%
対応している	93	93.0
未対応	5	5.0
現在検討中	2	2.0
合 計	100	100.0

規模別でみると、99 人以下の事業所 46 社中 (有効回答 45 社) では、「①対応している」と回答した企業が 40 社 (88.9%)、「②未対応」は 4 社 (8.9%)、「③現在検討中」は 1 社 (2.2%) となっている。

100～299 人の事業所 36 社中、「①対応している」と回答した企業が 34 社 (94.4%)、「②未対応」は 1 社 (2.8%)、「③現在検討中」は 1 社 (2.8%) となっている。

300 人以上の事業所では、「①対応している」と回答した企業が 19 社 (100%) で、全ての事業所が新型インフルエンザに対して何らかの対応を行っている。



業種別でみると、製造業 49 社中、「①対応している」と回答した企業が 48 社 (98.0%) で、「③現在検討中」が 1 社 (2.0%) となっている。

非製造業 51 社中、「①対応している」と回答した企業が 45 社 (88.2%)、「②未対応」は 5 社 (9.8%)、「③現在検討中」は 1 社 (2.0%) となっている。

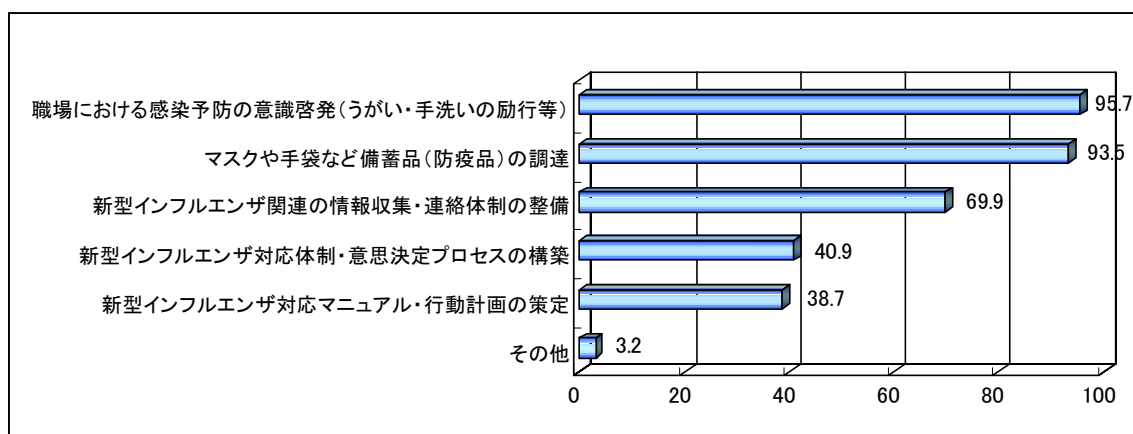
2. 新型インフルエンザ対策の現在の対応について。(複数回答)(有効回答 93 社)

現在、新型インフルエンザに対してどのような対策を行っているかの問に対して、「③職場における感染予防の意識啓発(うがい・手洗いの励行等)」と回答した企業が 89 社(95.7%)で最も多く、次いで「①マスクや手袋など備蓄品(防疫品)の調達」が 87 社(93.5%)、「②新型インフルエンザ関連の情報収集・連絡体制の整備」が 65 社(69.9%)、「④新型インフルエンザ対応体制・意思決定プロセスの構築」が 38 社(40.9%)、「⑤新型インフルエンザ対応マニュアル・行動計画の策定」が 36 社(38.7%)の順となっている。

「⑥その他」と回答した 3 社(3.2%)の対応としては、「玄関口に消毒液設置とゴミ箱設置(来客者着用中のマスク持込み禁中)」、「強毒性(H5N5 型)のインフルエンザについては緊急時の対応を決定済み。今回の新型インフルエンザは通常の季節性インフルエンザと同様に対応」、「就業規則の改定中」となっている。

(有効回答93社:複数回答)

区 分	社	%
マスクや手袋など備蓄品(防疫品)の調達	87	93.5
新型インフルエンザ関連の情報収集・連絡体制の整備	65	69.9
職場における感染予防の意識啓発(うがい・手洗いの励行等)	89	95.7
新型インフルエンザ対応体制・意思決定プロセスの構築	38	40.9
新型インフルエンザ対応マニュアル・行動計画の策定	36	38.7
その他	3	3.2



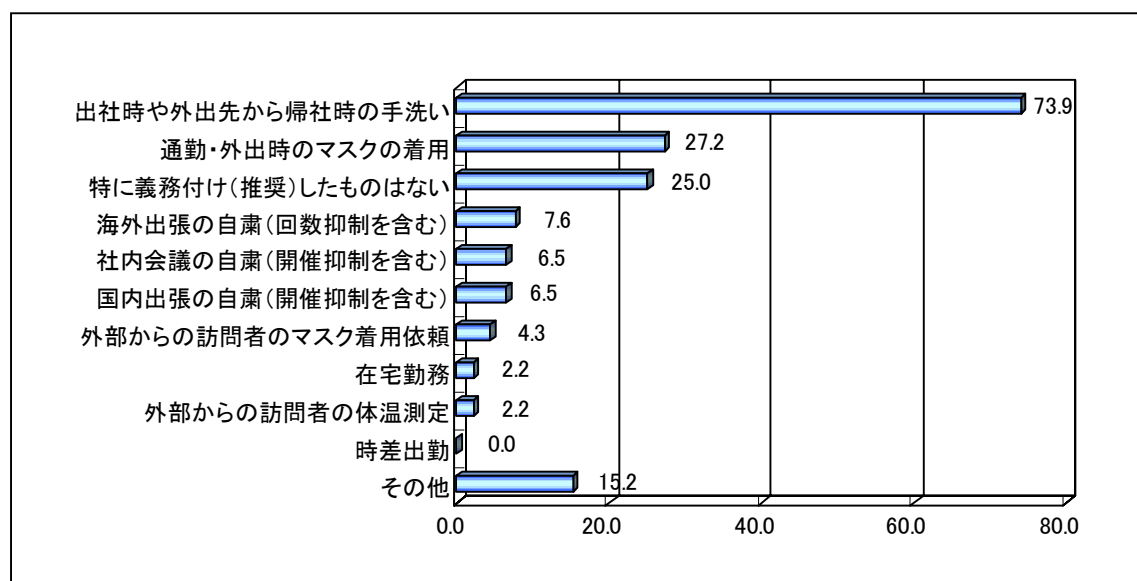
3. 新型インフルエンザの感染予防策として現在義務づけている対応策について。 (複数回答)(有効回答 92 社)

現在、義務づけている新型インフルエンザの感染予防策についての問に対して、「②出社時や外出先から帰社時の手洗い」が 68 社(73.9%)で最も多く、次いで「①通勤・外出時のマスクの着用」が 25 社(27.2%)などの順となっている。一方、「⑪特に義務付け(推奨)したものはない」と回答した企業が 23 社(25.0%)となっている。

「⑩その他」と回答した 23 社(25.0%)が義務づけている対応としては、「外部からの訪問者を含め手指の消毒」、「出社時や外出先から帰社時のうがいの励行」、「咳エチケットの習慣」、「不特定多数が参加する会合への参加自粛」、「出勤前の検温実施」、「営業活動中のマスク着用」、「外部からの訪問者に体調の良悪の調査」などとなっている。

(有効回答92社:複数回答)

区 分	社	%
通勤・外出時のマスクの着用	25	27.2
出社時や外出先から帰社時の手洗い	68	73.9
時差出勤	0	0.0
在宅勤務	2	2.2
社内会議の自粛(開催抑制を含む)	6	6.5
国内出張の自粛(開催抑制を含む)	6	6.5
海外出張の自粛(回数抑制を含む)	7	7.6
外部からの訪問者のマスク着用依頼	4	4.3
外部からの訪問者の体温測定	2	2.2
その他	14	15.2
特に義務付け(推奨)したものはない	23	25.0



4. 従業員ならびに家族が新型インフルエンザの感染の疑いがある場合の対応について。

(1) 同居の家族に感染の疑いがある場合 (有効回答 93 社)

同居の家族に感染の疑いがある場合の各社の対応として、「①自宅待機を命ずる」が 28 社(30.1%)、「②特に対策は講じない」が 32 社(34.4%)、「③その他」が 33 社(35.5%)となっている。

区 分	社	%
自宅待機を命ずる	28	30.1
特に対策は講じない	32	34.4
その他	33	35.5
合 計	93	100.0

①自宅待機を命ずると回答した企業(回答企業 28 社中)の自宅待機期間は、以下のとおり。

区 分	社	%
医師の診断を受けて陰性と確認するまで	8	28.6
7 日間	7	25.0
5 日間	3	10.7
7 ～ 14 日間 (陰性確認まで)	1	3.6
期間未定	6	21.4
上記以外	3	10.7
合 計	28	100.0

「①自宅待機を命ずる」と回答した企業の「上記以外」の期間の対応としては、「自宅待機をして医師や保健所等の指示を仰ぐ」、「同居の家族が発症せず症状が回復するまで」、「医療機関で受診し、自宅待機の期間を決定。現状では 2 日間程度」となっている。

③その他と回答した企業(回答企業 33 社中)の対応は以下のとおり。

区 分	社	%
従業員本人がマスク着用して勤務	11	33.3
検温 (体調チェック) を指示	8	24.2
医療機関での受診指示	6	18.2
上司に報告し指示を仰ぐ	5	15.2
上記以外	3	9.1
合 計	33	100.0

「③その他」と回答した企業の「上記以外」の対応としては、「自宅待機を勧告」、「出社の自粛」、「保健所等へ相談」、「都度決定」、「検討中」などとなっている。

(2) 従業員本人に感染の疑いがある場合 (有効回答 95 社)

従業員本人に感染の疑いがある場合の各社の対応として、「①自宅待機を命ずる」が 53 社(55.8%)、「②特に対策は講じない」が 14 社(14.7%)、「③その他」が 28 社(29.5%)となっている。

区 分	社	%
自宅待機を命ずる	53	55.8
特に対策は講じない	14	14.7
その他	28	29.5
合 計	95	100.0

①自宅待機を命ずると回答した企業(回答企業 53 社中)の自宅待機期間は、以下のとおり。

区 分	社	%
7 日間	16	30.2
医師の診断を受けて陰性と確認するまで	12	22.6
医師の診断書に基づく	6	11.3
5 日間	2	3.8
7 ～ 1 4 日間 (陰性確認まで)	1	1.9
5 ～ 7 日間	1	1.9
期間未定	10	18.9
上記以外	5	9.4
合 計	53	100.0

「①自宅待機を命ずる」と回答した企業の「上記以外」の期間の対応としては、「産業医での受診」、「安静を保つ」、「必要に応じて」などとなっている。

③その他と回答した企業(回答企業 33 社中)の対応は以下のとおり。

区 分	社	%
従業員本人がマスク着用して勤務	11	33.3
検温 (体調チェック) を指示	8	24.2
医療機関での受診指示	6	18.2
上司に報告し指示を仰ぐ	5	15.2
上記以外	3	9.1
合 計	33	100.0

「③その他」と回答した企業の「上記以外」の対応としては、「体温 38℃以上の発熱があれば医師の診断」、「有給休暇等により健康観察・治療を要請」、「体温 37℃以上で自宅待機」、「出社の自粛の要請・勧奨」、「都度決定」、「検討中」などとなっている。

5. 従業員ならびに家族が新型インフルエンザに感染した場合の対応について。

(1) 同居の家族に感染者が出た場合 (有効回答 94 社)

同居の家族に感染者が出た場合の各社の対応として、「①自宅待機を命ずる」が 49 社 (52.1%)、「②特に対策は講じない」が 14 社 (14.9%)、「③その他」が 31 社 (33.0%)となっている。

区 分	社	%
自宅待機を命ずる	49	52.1
特に対策は講じない	14	14.9
その他	31	33.0
合 計	94	100.0

①自宅待機を命ずると回答した企業(回答企業 49 社中)の自宅待機期間は、以下のとおり。

区 分	社	%
7 日間	14	28.6
医師の診断を受けて陰性と確認するまで	11	22.4
5 日間	3	6.1
症状回復後 7 日間	2	4.1
症状回復後 3 日間	2	4.1
症状回復後 2 日間	1	2.0
10 日間	1	2.0
7 ~ 14 日間	1	2.0
期間未定	10	20.4
上記以外	4	8.2
合 計	49	100.0

「①自宅待機を命ずる」と回答した企業の「上記以外」の期間の対応としては、自宅待機を命じた期間の回答として、「上司に報告し指示を仰ぐ」、「医者や保健所の指示を仰ぐ」などとなっている。

③その他と回答した企業(回答企業 31 社中)の対応は以下のとおり。

区 分	社	%
従業員本人がマスク着用して勤務	13	41.9
検温（体調チェック）を指示	8	25.8
医療機関での受診指示	2	6.5
上記以外	8	25.8
合 計	31	100.0

「③その他」と回答した企業の「上記以外」の対応としては、「自宅待機を勧告」、「医療機関で受診し 7 日間の出社の自粛推奨」、「十分な予防措置を講じた場合に限り出社を許可」、「都度決定」、「検討中」などとなっている。

(2) 従業員本人が感染した場合（有効回答 95 社）

従業員本人が感染した場合の各社の対応として、「①自宅待機を命ずる」が 86 社 (90.5%)、「②特に対策は講じない」が 2 社 (2.1%)、「③その他」が 7 社 (7.4%)となっており、実に9割を超える企業が自宅待機を命ずる方針を採っている。

区 分	社	%
自宅待機を命ずる	86	90.5
特に対策は講じない	2	2.1
その他	7	7.4
合 計	95	100.0

①自宅待機を命ずると回答した企業(回答企業 86 社中)の自宅待機期間は、以下のとおり。

区 分	社	%
7 日間	30	34.9
完治するまで	12	14.0
症状回復後 2 日間	5	5.8
医師の許可ができるまで	3	3.5
症状回復後 7 日間	2	2.3
症状回復後 3 日間	2	2.3
5 日間	2	2.3
5 ～ 7 日間	1	1.2
7 ～ 14 日間（陰性確認まで）	1	1.2
期間未定	17	19.8
上記以外	11	12.8
合 計	86	100.0

「①自宅待機を命じた」と回答した企業の「上記以外」の期間の対応としては、自宅待機を命じた期間の回答として、「医師の診断書による」、「医師の指示期間」、「厚生労働省のガイドラインに準じる」、「医師・保健所へ相談」などとなっている。

「③その他」と回答した企業(回答企業 7 社)の対応は、「季節性インフルエンザと同様」、「医師の指示に従う」、「早めの休暇取得を呼びかける」、「上司判断」、「都度決定」、「検討中」などとなっている。



6. 自宅待機を命じた時の賃金の取り扱いについて。(有効回答 93 社)

自宅待機を命じた時の賃金の取り扱いについて各社の対応としては、「⑤原則として年休で対応」と回答した企業が 48 社(51.6%)で最も多く、次いで「③賃金を通常通り支払う(欠勤しても控除がない)」が 11 社(11.8%)、「④未定」が 10 社(10.8%)、「①賃金や休業手当は支払わない」が 7 社(7.5%)、「②賃金は支払わず、休業手当(労基法 26 条)を支払う」が 5 社(5.4%)の順となっている。

区 分	社	%
賃金や休業手当は支払わない	7	7.5
賃金は支払わず、休業手当(労基法26条)を支払う	5	5.4
賃金を通常通り支払う(欠勤しても控除がない)	11	11.8
未定	10	10.8
原則として年休で対応	48	51.6
その他	12	12.9
合 計	93	100.0

③その他と回答した企業(回答企業 12 社)の対応は以下のとおり。

1. (本人)有給使用 (家族)休業手当60%か有給休暇の選択
2. (本人)有給休暇扱い (家族)特別休暇扱い
3. (本人)有給休暇 (家族)有給休暇または休業手当 ※年休残数が少ない場合は欠勤扱い
4. (本人)特別有給休暇 (家族)条件を満たせば看護休暇や有給休暇
5. 伝染病予防休暇を適用(特別休暇「有給」)
6. 感染又は感染の疑いは年休、症状回復後の7日間は会社都合として出勤したものとする
7. 感染中は休暇。休暇がない場合は欠勤(控除あり)
8. 有給または欠勤
9. その他休暇扱いとし賃金は支払う
10. 年休、有給、休業手当で対応
11. 現在は特に対応なし
12. 検討中

規模別でみると、99 人以下の事業所 46 社中(有効回答 41 社)では、「⑤原則として年休で対応」と回答した企業が 20 社(48.8%)で最も多くなっており、次いで「②未定」が 8 社(19.5%)、「①賃金や休業手当は支払わない」が 3 社(7.3%)の順となっている。

100～299 人の事業所 36 社中(有効回答 34 社)では、「⑤原則として年休で対応」と回答した企業が 20 社(55.8%)で最も多くなっており、次いで「③賃金を通常通り支払う(欠勤しても控除がない)」が 5 社(14.7%)、「①賃金や休業手当は支払わない」が 3 社(7.3%)の順となっている。

300 人以上の事業所 19 社中(有効回答 18 社)では、「⑤原則として年休で対応」と回答した企業が 8 社(44.4%)で最も多くなっており、次いで「③賃金を通常通り支払う(欠勤しても控除がない)」が 5 社(14.7%)、「②賃金は支払わず、休業手当(労基法 26 条)を支払う」が 2 社(11.1%)の順となっている。

⇒厚生労働省発表の賃金の取り扱い Q&A は 22～23 ページ参照

7. 新型インフルエンザの再流行にあたって、対応マニュアルや事業継続計画（BCP）等の策定や見直しの対応について。（有効回答 93 社）

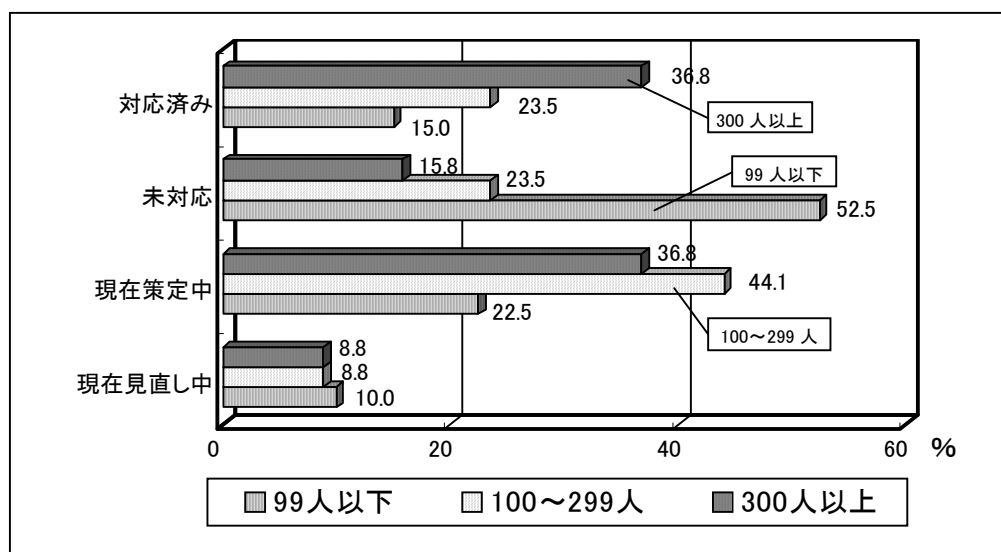
対応マニュアルや事業継続計画（BCP）の策定、見直しについての各社の対応として、「①対応済み」とした企業が 21 社（22.6%）、「③現在策定中」が 31 社（33.3%）、「④現在見直し中」が 9 社（9.7%）だったのに対して、「②未対応」とした企業も 32 社（34.4%）となっている。

区 分	社	%
対応済み	21	22.6
未対応	32	34.4
現在策定中	31	33.3
現在見直し中	9	9.7
合 計	93	100.0

規模別でみると、99 人以下の事業所 46 社中（有効回答 40 社）では、「②未対応」が 21 社（52.5%）で最も多く、次いで「③現在策定中」が 9 社（22.5%）、「①対応済み」が 6 社（15.0%）、「④現在見直し中」が 4 社（10.0%）の順となっている。

100～299 人の事業所 36 社中（有効回答 34 社）では、「③現在策定中」が 15 社（44.1%）で最も多く、次いで「①対応済み」と「②未対応」がともに 8 社（23.5%）で同数となっており、「④現在見直し中」が 3 社（8.8%）の順となっている。

300 人以上の事業所 19 社中（有効回答 19 社）では、「①対応済み」と「③現在策定中」がともに 7 社（36.8%）で同数となっており、次いで「②未対応」が 3 社（15.8%）、「④現在見直し中」が 3 社（8.8%）の順となっている。



ご回答いただいた企業のうち、対応マニュアルや事業継続計画（BCP）の具体的な内容を記載いただいた例を、11～20ページに記載しています。

平成 21 年 8 月 21 日

新型インフルエンザへの対応について

県内においても 7 月には 86 人の感染者が発生しております（県発表）。
この事態への対応について、次のように連絡いたしますので周知をお願いします。

症状（急発熱（38～40 度）悪寒、頭痛、筋肉痛、関節痛）が表れましたら、新型インフルエンザへの感染を疑い、かかりつけ又は一般医療機関に連絡及び診察を受けるようにしてください。

上記の結果、新型インフルエンザに感染していると判明した場合の対応は次のとおりお願いいたします。

1. 従業員が感染した場合

会社には出勤せずに、すみやかに上司又は会社への電話連絡を行ってください。
連絡を受けた上司は必ず工場長（工場長代理）○○工場総務課、○○工場総務課のいずれかに連絡をお願い致します。

2. 従業員の同居家族が感染した場合

当社従業員が健全であっても潜伏感染の可能性が高く、出勤すると職場の従業員に感染する可能性があるため、上司に連絡のうえ自宅待機を行うと同時に、感染有無の確認のため下記「保健所」に連絡の上、医療関係者の指示を仰いでください。

なお、この場合は、就業規則第○○条（就業禁止）「（2）病気伝染のおそれがあり就業することが不適当な者」に該当し、就業禁止の対象となります。

この場合には、有給休暇の取得をお勧めいたします。

有給休暇の取得をされない場合には、労働基準法第 26 条に基づき、「平均賃金の 60%」の支給を行うこととなります。

「発熱相談センター」は、自宅療養中の患者や受診する医療機関がわからない人などの相談を受ける役割に変わります。

発熱相談センター（抜粋）

発熱相談センター	電話番号	開設時間
和歌山市保険所	073-433-2280	AM8:30～PM5:15
	(夜間)080-1490-0984	AM5:15～PM8:30
岩出保健所	0736-61-0020	AM9:00～PM5:45 *開設時間外については、別途連絡先を留守電にてお知らせします。
橋本保健所	0736-42-3210	
海南保健所	073-482-0600	
湯浅保健所	0737-64-1291	
御坊保健所	0738-22-3481	

平成 21 年 9 月 2 日

新型インフルエンザ対応マニュアル

1. 新型インフルエンザについて
 - 新型インフルエンザの基礎
 - A (H1N1) 感染力大 弱毒性 ウィルス性肺炎、呼吸不全
 - 潜伏期間 1～7日間
 - 症状 発熱、咳、鼻汁、のどの痛み、全身倦怠感
 - 感染経路
 - 感染した人の咳、くしゃみ、つばなどととも放出されたウィルスを吸い込むことで感染する
 - 2メートル以上離れると感染しない
 - 咳エチケットの徹底 手洗いの徹底
 - 対策
 - 外出後は必ずうがい、手洗いを実施する
 - 手洗いは石鹸を使い丁寧に洗い水分を十分に拭き取る
 - 咳エチケットの実施
 - 症状が出た場合は必ずマスクを付ける
 - 不要不急の外出はひかえる
 - 人ごみや繁華街等人の多く集まる場所への外出はひかえる
 - 規則正しい生活をする
 - 十分な休養をとり体力や抵抗力をつけバランスのよい食事をする
 2. 会社の対応
 - 従業員、店舗が休業になった場合の配慮
 - お客様対策(マスク、咳エチケット、アルコールによる清掃消毒 等)
 - 業務の絞り込み(不要不急の業務の一時停止 会議・出張の自粛)
 - 患者の入場防止(検温実施)
 - 訪問者の住所氏名の把握(工場)
 3. 従業員対策
 - 従業員の健康管理の徹底
 - 発熱症状のある者 → 発熱センター相談 自宅待機
 - ラッシュ時の公共交通機関の利用を避ける → 時差出勤、自転車、車
 - 手洗い、咳エチケット、うがい、マスク、職場の清掃・消毒実施
 4. 必要備品の確保
 - マスク、アルコール、電子体温計、薬用石鹸
 5. 家庭検温の開始
 - 毎朝の検温(本人・同居家族等)
- | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| <p>本人</p> <p>↓</p> <p>発熱(38)</p> <p>↓</p> <p>医療機関での検診</p> <p>↓</p> <p>結果陽性</p> <p>↓</p> <p>出勤停止(上長連絡)</p> <p>↓</p> <p>医師の指示により隔離</p> <p>↓</p> <p>回復(医師による確認)</p> <p>↓</p> <p>上長連絡</p> <p>↓</p> <p>出社</p> | <p>相談窓口</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>和歌山市保健所</td> <td style="text-align: right;">073-433-2261</td> </tr> <tr> <td>岩出保健所</td> <td style="text-align: right;">0736-61-0020</td> </tr> <tr> <td>海南保健所</td> <td style="text-align: right;">073-482-5511</td> </tr> <tr> <td>和歌山県感染症対策課</td> <td style="text-align: right;">073-441-2643</td> </tr> <tr> <td>京都府(専用窓口)</td> <td style="text-align: right;">075-414-4726</td> </tr> <tr> <td>大阪府(専用窓口)</td> <td style="text-align: right;">06-6944-6791</td> </tr> <tr> <td>兵庫県(疾病対策室)</td> <td style="text-align: right;">078-362-3228</td> </tr> <tr> <td>奈良県(健康増進課)</td> <td style="text-align: right;">0742-27-8658</td> </tr> </table> | 和歌山市保健所 | 073-433-2261 | 岩出保健所 | 0736-61-0020 | 海南保健所 | 073-482-5511 | 和歌山県感染症対策課 | 073-441-2643 | 京都府(専用窓口) | 075-414-4726 | 大阪府(専用窓口) | 06-6944-6791 | 兵庫県(疾病対策室) | 078-362-3228 | 奈良県(健康増進課) | 0742-27-8658 |
| 和歌山市保健所 | 073-433-2261 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 岩出保健所 | 0736-61-0020 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 海南保健所 | 073-482-5511 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 和歌山県感染症対策課 | 073-441-2643 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 京都府(専用窓口) | 075-414-4726 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 大阪府(専用窓口) | 06-6944-6791 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 兵庫県(疾病対策室) | 078-362-3228 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 奈良県(健康増進課) | 0742-27-8658 | | | | | | | | | | | | | | | | |
6. 勤務中に発熱した場合
 - 移動・接触を避ける(不安感を与えないようケアする)
 - 38 以上の場合退社し医療機関へ
 7. その他
 - 工場・店舗で欠員が生じた場合は職場閉鎖・応援体制等各担当部長が判断する
 - 感染者発生等の連絡は速やかに総務部長に連絡する
 - 連絡網の確認

“ 新型インフルエンザ ” 対策

- 新型インフルエンザ本格的流行宣言
2009 年 8 月厚生労働省

- 新型インフルエンザ

現在流行している新型インフルエンザは、豚インフルエンザウイルスの遺伝子のほかに、鳥インフルエンザウイルス及びヒトインフルエンザウイルスの遺伝子を持つことが確認されています。人類のほとんどが免疫を持っていないために、容易に人から人へ感染し、世界的な大流行が引き起こされ、大きな健康被害とこれに伴う社会的影響が懸念されています。この新型インフルエンザは、感染したほとんどの方は比較的軽症のまま数日で回復していますが、持病のある方々など、感染することで重症化するリスクのある方がいることが、ある程度分かってきています。

- 職場における感染防止策

《流行前の対策》

1. 各人と職場に今から不織布マスク（サージカルマスク）と消毒薬（速乾性消毒用アルコール製剤）、体温計を用意しましょう。
2. 常にうがいと手洗いに心がけましょう。
3. 感染しても重症化しない為、特にこの時期は偏らない食事を取り、栄養バランスと休養に注意しましょう。
マスクは人に移さないものであり、かけた方が良いですが自分を守る効果は疑問視されている向きもあります。

《流行時の対策》

1. 事務所への入り口に速乾性消毒用アルコール製剤を設置し、できるだけマスクを着用する。
2. 対人距離は 2 m 以上確保し、2 m 以上確保できない場合は不織布マスクを着用しましょう。
3. 出勤時検温し以上があればすぐ部門長に報告し、帰宅する。部門長は〇〇課長に集中し、〇〇課長は各部門に通知する。
4. 感染の疑いがある場合は、出社しない。感染の疑いがある来訪者に対しては事業所への立入を制限する。
5. 従業員同士の接触回数を減らす。顧客への訪問や対面会議への参加を極力控える。

《感染の疑いが出た社員や家族》

1. 先ず、かかりつけの医師または近くの病院に電話して指示を受けた後受診する。
2. 基本は自宅で療養する。（約 5 日間）
3. 熱が下がっても 2 日間は出社しない。
4. 家族間でもできるだけ適切な対人距離（2 m 以上）を確保する。
5. 咳やくしゃみの際はティッシュなどで口と鼻を押さえ、他の人から顔を背ける。
6. 家族、職場、学校等で感染者が出て 2 m 以内にいた人を濃厚接触者という。この場合はマスクをかけて出社する。

平成 21 年 8 月 22 日

新型インフルエンザの感染予防について

新型インフルエンザへの対応については、リスク管理委員会事務局から平成 21 年 8 月 4 日付通知「新型インフルエンザへの対応について(7)」で周知徹底および対応をしていただいているところではありますが、「新型インフルエンザ流行警戒宣言」がなされるなど感染が拡大しています。

つきましては、社員の感染予防のため、次の対応策を再度、貴所属員へ周知徹底してください。

記

1. 日常の健康管理の徹底、感染防止

- (1) 飛沫感染や接触感染防止のため、手洗い、うがいを励行すること。
- (2) 急な発熱(37.5 度以上)や咳やのどの痛みなどの症状で、インフルエンザの感染が疑われる場合は、会社を休んで医療機関の診察を受けること。
- (3) 咳エチケットの習慣をつけること。

2. 社員、同僚および家族が感染した場合の対応

(1) 社員本人が A 型インフルエンザに感染した場合の対応(別紙参照)

最寄りの医療機関を受診し、インフルエンザの簡易検査を受け、医師の指示に従ってください。検査の結果、A 型であると診断された場合、当分の間、当社では新型インフルエンザに感染した場合と同じ対応とし、B 型の場合は通常の季節性インフルエンザの対応とします。

(2) A 型インフルエンザに感染した社員と同一職場に勤務する社員の対応

出勤前の検温および手洗い、うがいを励行し、体調管理を行ってください。1 週間程度たって症状が出なければ、感染の心配はありません。所属長は所属員の健康管理に注意してください。

(3) 同居する家族が A 型インフルエンザに感染した場合の社員の対応

同居する家族が A 型インフルエンザに感染したことを、会社に報告してください。出勤前の検温および手洗い、うがいを励行し、体調管理を行ってください。1 週間程度たって症状がでなければ、感染の心配はありません。

(注) まず、医療機関に電話して、何時、どこに行けばよいかなどの受診方法を聞いてください。直接医療機関に行くことは絶対に止めてください。医療機関に行く場合は必ずマスクを着用してください。

(別紙)

新型インフルエンザの感染が疑われた場合の対応について(平成21年8月4日現在)

1. 急な発熱(37.5度以上)や咳やのどの痛みなどの症状があり、インフルエンザが疑われる場合、会社を休んで医療機関で診察を受けてください。特に、身近に新型またはA型のインフルエンザの感染者がいる場合には必ず診察を受けてください。



2. 医療機関では、インフルエンザの簡易検査を依頼して、検査結果(A型かB型かそれ以外か)を聞いてください。



3. 医師から聞いた検査結果および指示内容を、上司に連絡してください。報告を受けた上司は、人事担当部門へ連絡してください。



検査結果がA型の場合は「4」以降へ進んでください。



A型以外の場合は「8」へ進んでください。



4. 医師の指示に従って自宅療養するとともに、症状が悪化した場合は、すぐに受診した医療機関に連絡してください。



5. 症状が出た翌日から7日間が経過するまで、または熱が出なくなってから2日間は、自宅療養し、会社を休んでください。



6. 完全に平熱に戻って3日目から出勤できますが、まだ咳などの症状が続く場合は、症状が出た翌日から7日間が経過するまでは会社を休んでください。



7. 出勤前日に会社へ連絡して、職場復帰してください。

8. 検査結果がA型のインフルエンザ以外の場合は、医師の指示に従って自宅療養するとともに、朝夕検温を行い、平熱に戻ったら、出勤前日に会社へ連絡して、出勤してください。

【E 社】(石油製品製造業)

新型インフルエンザ対策について

1. 手洗い、うがいの励行
2. 体温測定の実施
各自、毎朝体温測定を行い、自己管理する。
体温測定を忘れた従業員は、出社後速やかに測定する。(体温計は総務部門より各部署に配布)
出社中に体温に変調を感じた場合、速やかに測定し、上司に報告する。
上司は、感染の疑いがあると判断すれば、速やかに医療機関に行くよう指示する。
3. エチケット遵守
咳、くしゃみの際はハンカチ・ティッシュなどで口と鼻を押さえ、他の人から顔をそむけて1 m以上はなれること。
咳をしている人はマスク着用を行うこと。
4. 体調管理
各々、十分な体調管理を行ってください。

前 提 従業員が新型インフルエンザを発症した場合、原則として周囲の従業員は通常勤務を続ける。

1	従業員が新型インフルエンザを発症した場合、本人は病院 / 自宅で完治するまで治療に専念し、出社しない。
2	その他の従業員は特に感染者と濃厚接触者(感染者と2 m以内で長時間対面し、飛沫を浴びる等の事実があった。)と認められる場合を除き、通常勤務とする。
3	装置運転職場で従業員が新型インフルエンザを発症した場合、当該部署では発症による就業可能人数減少による影響を想定し、 通常操業(補充勤務で対応) スローダウンまたは部分休止(補充勤務のみでは困難な場合) 別途、策定 操業停止(人員の確保が不可能になった場合) の各ステージでの対応を策定しておく。なお、以降については、経営陣の判断を仰ぐこととする。
4	保安職場で従業員が新型インフルエンザを発症した場合、法で求められている人員を確保する。 別途、策定

・感染者と濃厚接触した場合 [判断の目安] 感染者が同居家族で、起居を共にしている。

本 人	同職場の従業員
[出社禁止]	[通常勤務]
上司に電話等で報告(上司は出社の禁止を命じる。) 社員本人について、毎日次の項目を確認し、上司に状況報告 [報告] 体温 咳・くしゃみ・鼻水・頭痛等の症状の有無 感染していないことが確認できるまで出社せず、自宅に待機する。	新たな感染者の発生が無い場合、通常勤務

・発熱等、インフルエンザ類似症状がある場合

本 人	同職場の従業員
[出社禁止]	[通常勤務]
最寄の医療機関で受診する。 上司に電話等で報告(上司は出社の禁止を命じる。) 感染していないことが確認できるまで出社せず、自宅に待機する。 毎日次の項目を確認し、上司に状況報告 [報告] 体温 咳・くしゃみ・鼻水・頭痛等の症状の有無 医療機関の判断に従い、感染の疑いがない次第、出社する。 <u>発症後7日間は市販のマスクを着用する等、感染拡大防止に努めること</u>	支給するマスクを着用し、感染拡大防止に務める。 マスクは指示がでるまで着用する。

・感染が確定した場合

本 人	同職場の従業員
[出社禁止]	[通常勤務]
上司に電話等で報告(上司は出社の禁止を命じる。) 完治するまで治療に専念し、出社しない。 毎日次の項目を確認し、上司に状況報告 [報告] 体温 咳・くしゃみ・鼻水・頭痛等の症状の有無 医療機関の判断に従い、他者への感染リスクがなくなり次第、出社。 <u>発症後7日間は市販のマスクを着用する等、感染拡大防止に努めること</u>	支給するマスクを着用し、感染拡大防止に務める。 マスクは指示がでるまで着用する。 従業員が発症した場合、各職場単位(ブロック単位)で全員にマスク着用を義務付ける。

新型インフルエンザ流行時の就業の取扱いについて

具体的なケース	対応	就業の取扱い
<u>感染者と濃厚接触した場合</u> ・新型（またはA型）インフルエンザ感染者と濃厚接触した。 <u>医療機関がインフルエンザ（A型）と診断した場合は、新型インフルエンザ感染とみなして同様に扱う。</u> [判断の目安] <u>感染者が同居家族で、起居を共にしている。</u> <u>感染者と2m以内で長時間対面し、飛沫を浴びる等の事実があった。</u>	<u>出社禁止</u> 上司に電話等で報告（上司の出社の禁止を命じる。） 社員本人について、毎日次の項目を確認し、上司に状況報告 [報告事項] 体温 咳・くしゃみ・鼻水・頭痛等の症状の有無 感染していないことが確認できるまで出社せず、自宅に待機する。 <u>自宅待機の期間は、原則として、濃厚接触後新型インフルエンザに感染していないことが明確になるまでとする。ただし、業務上のやむを得ない事由により出社する必要がある、社員本人に症状が現れていない場合は、上司の判断により、濃厚接触後2日間まで短縮できる。</u> <u>濃厚接触後7日間は市販のマスクを着用する等、感染拡大防止に努めること。</u>	<u>特別休暇（有給）</u> 就業規則第〇〇条〇項（伝染病予防休暇）を適用
<u>発熱等、インフルエンザ類似症状がある場合</u> ・社員本人に咳、鼻水、突然の高熱、全身のだるさ、頭痛、筋肉痛等の新型インフルエンザ感染を疑わせる自覚症状がある。	<u>出社禁止</u> 最寄の医療機関で受診する。 上司に電話等で報告（上司は出社の禁止を命じる。） 感染していないことが確認できるまで出社せず、自宅に待機する。 毎日次の項目を確認し、上司に状況報告 [報告] 体温 咳・くしゃみ・鼻水・頭痛等の症状の有無 医療機関の判断に従い、感染の疑いがなくなり次第、出社する。 <u>発症後7日間は市販のマスクを着用する等、感染拡大防止に努めること。</u>	<u>特別休暇（有給）</u> 就業規則第〇〇条〇項（伝染病予防休暇）を適用
<u>感染が確定した場合</u> ・医療機関等を通じて、新型（またはA型）インフルエンザに感染していることが判明した。	<u>出社禁止</u> 上司に電話等で報告（上司は出社の禁止を命じる。） 完治するまで治療に専念し、出社しない。 毎日次の項目を確認し、上司に状況報告 [報告] 体温 咳・くしゃみ・鼻水・頭痛等の症状の有無 医療機関の判断に従い、他者への感染リスクがなくなり次第、出社。 <u>発症後7日間は市販のマスクを着用する等、感染拡大防止に努めること</u>	<u>特別休暇（有給）</u> 就業規則第〇〇条〇項（伝染病予防休暇）を適用 後日、医師の診断書を提出すること
<u>保育施設等が臨時休業となった場合</u> ・子女を預けている保育園（または幼稚園）が、新型インフルエンザの感染予防のために休園となったが、他に子供の世話をできる同居家族はいない。	<u>休暇を付与</u> 保育施設から休業の連絡を受けた旨を上司に電話等で報告 毎日上司に電話等で状況報告 保育施設が再開次第、速やかに出社する。	<u>特別休暇（有給）</u> 就業規則第〇〇条〇項（伝染病予防休暇）を適用
<u>上記以外</u>	<u>通常通り</u>	<u>通常通り</u> 就業できない場合は、年休・欠勤等

※感染予防方法、相談窓口、感染した疑いある場合の行動手順等の新型インフルエンザに関する情報については、厚生労働省HP「新型インフルエンザ対策関連情報」をご覧ください。
 厚生労働省HP「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> 以上

職員・同居家族が新型インフルエンザに罹患したときの対応指針

平成 21 年 9 月 15 日現在

本指針は、職員・同居家族が新型インフルエンザに罹患した場合の対応について、役職員がとるべき基本事項を示すものである。本指針は現状での対応指針であるので、新型インフルエンザの蔓延状況や厚生労働省の対応方針等によっては変更となることに留意の上対応する。

1. 遵守すべき基本事項

『体調等の報告はありのまま、正確に行う。自分勝手な判断で行動しない。』

『医師に事後の対応を照会、確認し、その判断、指示に従う。』

2. 同居家族が新型インフルエンザに罹患したケース

以下は基本対応であることに留意する。

(1) 医療機関での受診

速やかに、職員自身も一般の医療機関で受診する。

その際、医師には以下を照会、確認する。

<照会、確認事項>

私は〇〇に勤務していますが、いつから出勤しても大丈夫ですか。気をつけなければいけないことは何ですか。

<例示>

・医師が「2日様子を見て発熱等の症状が出ないときは、出勤してもいいです。」との診断の場合は、3日目の朝、発熱等体調に変化がなければ出勤OKです。

但し、罹患された家族の方が、医師から1週間自宅療養と診断されている場合は、念のため、医師に以下を照会、確認(電話でOK)下さい。

照会参考例

「先生から、2日様子を見て発熱等の症状が出ないときは、出勤してもいいです。との診断を受けました。体調に変化はありませんので明日会社へ出勤したいと考えていますが、家族の〇〇は1週間自宅療養との診断を受けています。

私は、診断のとおり明日出勤しても大丈夫ですか。」

(2) 所属部室店長への報告

速やかに、所属部室店長へ電話等で上記(1)ならびに家族(罹患していない方も含む)の状況を報告する。当該職員は部室店長から指示があるまで自宅で待機する。併せて、部室店長は自部室店内の他の職員の体調異常の有無を確認する。部室店長が不在のときは次席者が対応する。

(3) 本部への報告

部室店長は本部(経営管理部)へ上記(1)(2)を報告する。本部は関連部と協議し対応する。必要に応じ対策本部長への報告を行い決定する。

(4) 本部から部室店長への連絡

本部は部室店長へ対応を連絡する。

(5) 所属部室店長から職員への連絡指示

所属部室店長は職員に対し、本部の指示を伝える。自宅待機の場合は特別休暇扱いとする。

(6) その後の対応

職員は上記指示に従い行動する。出勤予定日の前日中に所属部室店長へ体調等の状況報告を行う。部室店長はその結果を本部（経営管理部）へ報告する。

3 . 職員自身が新型インフルエンザに罹患したケース

概ね、上記 2 に準じた対応を行うこととするが以下に留意する。

なお、罹患した職員は自宅待機とし、その期間は医師の診断書による。

自部室店職員への対応

健康調査

- ・部室店長は、職員から新型インフルエンザ罹患の報告を受けたときは、他の職員の健康状態の確認（必要に応じ検温）を行う。職員は濃厚接触者となるので感染拡大防止のため正確に報告しなければならない。
- ・部室店長は本部（経営管理部）へ上記 2 に従い報告する。本部では関連部での対応協議ならびに対策本部長等への報告を行い、対応を決定する。

予防対策

- ・全員マスク着用、手指消毒剤(アルボナース等)の設置を実施する。
- ・罹患職員の身の周り(机、パソコン、電話、カバン、ドアノブ、等)を消毒する。
- ・建物内の喚起(空気の入替え)を行う。
- ・全員があらためて手洗い、うがいを行う。

濃厚接触者となる役職員の対応

- ・速やかに医療機関で受診することとする。事後対応は、その報告を受け本部と協議し対応する。

お客さまへの感染防止並びに周知

- ・上記 の対応を行うこととし、お客さまに理解を得るため、状況、対応等を説明するポスターの掲示を行う。ポスターは本部で作成の上該当部店へ送付する。

4 . その他

本指針で対応できない、ならびに定めのない事項は、各部室店長は本部（経営管理部）へ照会しなければならない。対応策は新型インフルエンザに関する行動計画及び新型インフルエンザに係る業務継続計画等に基づき新型インフルエンザ対策本部で決定する。

5 . 制定日

平成 2 1 年 9 月 1 5 日

以上

F 社においては、対応指針のほかに、「新型インフルエンザに関する行動計画」ならびに「新型インフルエンザに係る業務継続計画」も制定済み。

【G 社】(電気器具製造業)

- ・事業継続のため、最小限必要な業務の特定。
 - ・それに基づく、具体的作業方法(在宅勤務等)メンバー人員、出社時の感染予防策の策定。
 - ・関連会社との連携方法の策定。
- 対策本部体制、連絡体制、役割分担、備蓄対応等

【H 社】(サービス業)

1. 対応マニュアル

考え方として、新型インフルエンザに関しては、集団感染等が発生しない限り、確定検査(PCR)が行われないことから、インフルエンザと同様な症状を発症した時は、新型インフルエンザに感染したとみなして行動する。

職場で発症者が出た場合、同居家族が発症した場合、寮生活者が発症した場合のそれぞれの対応マニュアルを作成済み。

2. 事業継続計画

業務停止または縮小等の決定およびその他重大事項の決定責任者からの指示により、在宅勤務等により継続。顧客および従業員の連絡方法も決定済み。

【J 社】(石油製品製造業)

- ・蔓延期を想定した業務整理や分担の見直し。
- ・在宅勤務システムの自宅 PC 設定。
- ・在宅勤務システムの利用を想定した資料・データ等の整理。

【K 社】(化学工業)

- ・感染者との濃厚接触者はマスク着用にて業務遂行。(基本は同一グループ、その他は課長判断)
- ・残りの人数で遂行可能な範囲に業務内容を縮小。その業務が遂行できる最低限の人数が確保できなくなれば業務停止。

【L 社】(化学工業)

5 段階のケースを決め、それぞれの対応策を定めている。段階は総務部より指示を出す。

【M 社】(石油製品製造業)

WHO の規定する対応フェーズ毎に内容を決めている。

- | | |
|-------------------|---|
| ・ WHO Phase-1,2&3 | 社内的には Preparation Phase と規定し対応策を策定 |
| ・ WHO Phase-4 | 社内的には Hot Standby Phase と規定し対応策を策定 |
| ・ WHO Phase-5&6 | 社内的には Critical Operation Phase と規定し対応策を策定 |

【N 社】(情報産業)

- ・ 対応のレベルを三段階に分けて、事業継続の計画を策定している。
- ・ 対応本部の設置はもとより、行政や保健所、医療機関との連携を強化して、内外部への情報発信が可能な体制作りを目指しており、急激な感染拡大（集中させない）防止に動きを置いて策定している。

【P 社】(金融業)

- ・ 金融業であるため、現金の供給、資金の決済等を最重要業務として位置付け継続対象業務を特定している。また、拠点窓口・重要 ATM を選定のうえ、状況に応じ業務縮退（縮小・休止）を行う対応をとっている。
- ・ 感染時（本人、同居家族、職場の同僚）の対応方針についても、役職員本人および同居家族の感染した場合の対応として、役職員本人を自宅待機とする対応をとっている。
- ・ 業務への影響を考慮のうえ、自宅待機となった場合の応援要員として、役職員のスキル調査を実施済み。

その他の対応として、

- ・ 現状では医療機関では新型インフルエンザかどうかの判定はしてもらえず、「A 型」もしくは「B 型」の判定となるので、「A 型インフルエンザ」と判定されたときには新型インフルエンザとみなして対応する必要がある。
- ・ 同一職場で集団発症した場合は「BCP」不能となるため、事業継続計画は新型インフルエンザに対応していない。

などの対応策が挙げられた。



新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の 労働基準法上の問題に関するQ & A

感染拡大防止の観点からは、感染又は感染の疑いがある場合には、保健所の要請等に従い外出を自粛することその他感染拡大防止に努めることが重要ですが、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ただき、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します。

新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合、上記のとおり労使が協力して体制を整えていただくことが望まれますが、法律上、賃金の支払の必要性の有無等については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきものですが、一般的には以下のように考えられます。

なお、以下は現時点の状況を基にしており、今後の新型インフルエンザの流行状況等に応じて保健所の要請等が変更される可能性がありますのでご留意ください。（平成21年9月時点）

Q 1 .労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合は、会社は労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要がありますか。

A 1 .新型インフルエンザに感染しており、医師等による指導により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。医師や保健所による指導や協力要請の範囲を超えて（外出自粛期間経過後など）休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

Q 2 .労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要がありますか。

A 2 .新型インフルエンザかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱えば足りるものであり、病気休暇制度を活用すること等が考えられます。一方、例えば熱が37度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

Q 3 .労働者が感染者と近くで仕事をしていたため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要がありますか。

A 3 .新型インフルエンザに感染している者の近くにおり、濃厚接触者であることなどにより保健所による協力要請等により労働者を休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。保健所による協力要請の範囲を超えて休業させる場合や、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

Q 4 .労働者の家族が感染したためその労働者を休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要がありますか。

A 4 .家族が新型インフルエンザに感染している労働者について、濃厚接触者であることなどにより保健所による協力要請等により労働者を休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。協力要請等の範囲を超えて休業させる場合や、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

なお、Q 1～Q 4で休業手当を支払う必要がないとされる場合においても、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これ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」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となる場合があります。

Q 5 .新型インフルエンザに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取扱い、労働基準法上問題はありませんか。病欠休暇を取得したこととする場合はどうですか。

A 5 .年次有給休暇は原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものですので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病欠休暇により対応する場合は、事業場の就業規則等の規定に照らし適切に取り扱ってください。

新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関するQ&Aは、厚生労働省ホームページでご確認いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/20.html>