



4 厚生労働省が作成した一般向けリーフレット・ポスターについて

厚生労働省がリーフレット・ポスターを作成しております。次のサイトからダウンロードできますので予防や感染拡大防止に活用してください。

＜リーフレット＞

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou/pdf/poster10.pdf>

＜ポスター＞

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou/pdf/poster02.pdf>

5 インフルエンザ等の感染症と労働関係法令との関係

昨年は、当センターにもインフルエンザと労働関係法令との関係に関する質問も多数寄せられました。そこで、新型インフルエンザ等の感染症と労働関係法令との関係を整理してみたいと思います。

(1) 病者の就業禁止等

労働安全衛生法第68条では、「事業者は、伝染性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」とされています。そして、労働安全衛生規則第61条第1項第1号で「ウイルスばい菌のおそれのある伝染性の疾病にかかった者」を就業禁止の対象としております。

ところが、昭和24年2月10日付け基発第158号、昭和33年2月13日付け基発第90号で「本条第1号のうち法定伝染病者については伝染病予防法（現行＝「感染症の予防及び感染者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はならないこと。」とされ、インフルエンザ等の感染症についてはこの条文の適用は無いということになります。

(2) 感染症の予防及び感染者の患者に対する医療に関する法律（以下「感染症法」という。）との関係

感染症法第6条では感染症法を「一類感染症」、「二類感染症」、「三類感染症」、「四類感染症」、「五類感染症」、「新型インフルエンザ等感染症」、「指定感染症」、「新感染症」に分類しています。

このうち、インフルエンザ関連につきましては「鳥インフルエンザ（H5N1に限る）」が二類感染症、「鳥インフルエンザ（H5N1）を除く）」が四類感染症、今回の「新型インフルエンザ（A/H1N1）」が新型インフルエンザ等感染症にそれぞれ該当し、いわゆる「季節性インフルエンザ」は五類感染症に該当します。

「一類感染症」「二類感染症」「三類感染症」「新型インフルエンザ等感染症」につきましては、その患者又は無症状病原体保有者については人の身体や飲食物に直接接触する業務への就労は感染症法第18条第1項及び第2項により都道府県知事の通知により就業が制限されております。

なお、いわゆる「季節性インフルエンザ」は「五類感染症」ですので上記の就業制限の対象外となります。その他食中毒関係ではO157等の「腸管出血性大腸菌感染症」は「三類感染症」にノロウイルス等による「感染性胃腸炎」は「五類感染症」に分類されており、「腸管出血性大腸菌感染症」は都道府県知事の通知による就業制限の対象となりますが、「感染性胃腸炎」の場合は就業制限の対象外となります。

(3) 感染者や濃厚接触者に対する就業制限と労働基準法との関係

各企業においては感染拡大のための措置に万全を期していただくことは当然なのですが、各企業で実施した休業要請等が、前記感染症法の措置を上回って実施されていたことから労働基準法第26条の休業手当の問題が生じるケースが多数ありました。

厚生労働省からは平成21年10月30日にQ&Aの形式でその解釈を公にしております。

- ① 新型インフルエンザに感染しており、医師等の指導により労働者が休業する場合
- 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、自主的に休む場合
- ③ 大規模な集団感染が疑われるケース等で保健所等の指導により休業させる場合

は一般的には「使用者の責に帰すべき休業」には該当せず「休業手当」の支払いは要しないとしているが、

- ① 医師による指導等の範囲を超えて（外出自粛期間経過後など）休業させる場合
- ② 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場合
- ③ 感染者と近くで仕事をしてきた労働者等の濃厚接触者でも、インフルエンザ様症状がなく職務の継続が可能な場合

は一般的には「使用者の責に帰すべき休業」に該当し「休業手当」を支払う必要があるとされています。

★新型インフルエンザ（A/H1N1）をめぐる最近の動向等について

1 厚生労働省の取組等について（厚生労働省発表から）

厚生労働省においては、昨年4月に新型インフルエンザ（A/H1N1）が海外で発生して以降、死亡者や重症者の数を最小限にすることを最大の目標に掲げ、その対策に全力で取り組んできました。

こうした中、平成22年8月10日、世界保健機関（WHO）は、今回の新型インフルエンザ（A/H1N1）の流行状況の段階について「ポストパンデミック」とする旨を声明し、日本を含む世界的な状況としては、今回の新型インフルエンザ（A/H1N1）は季節性インフルエンザと同様の動向となりつつあるとした。同時に警戒の継続が極めて重要であるとして、ポストパンデミック期において、サーベイランスやワクチン接種、医療提供に努めることを勧告した。

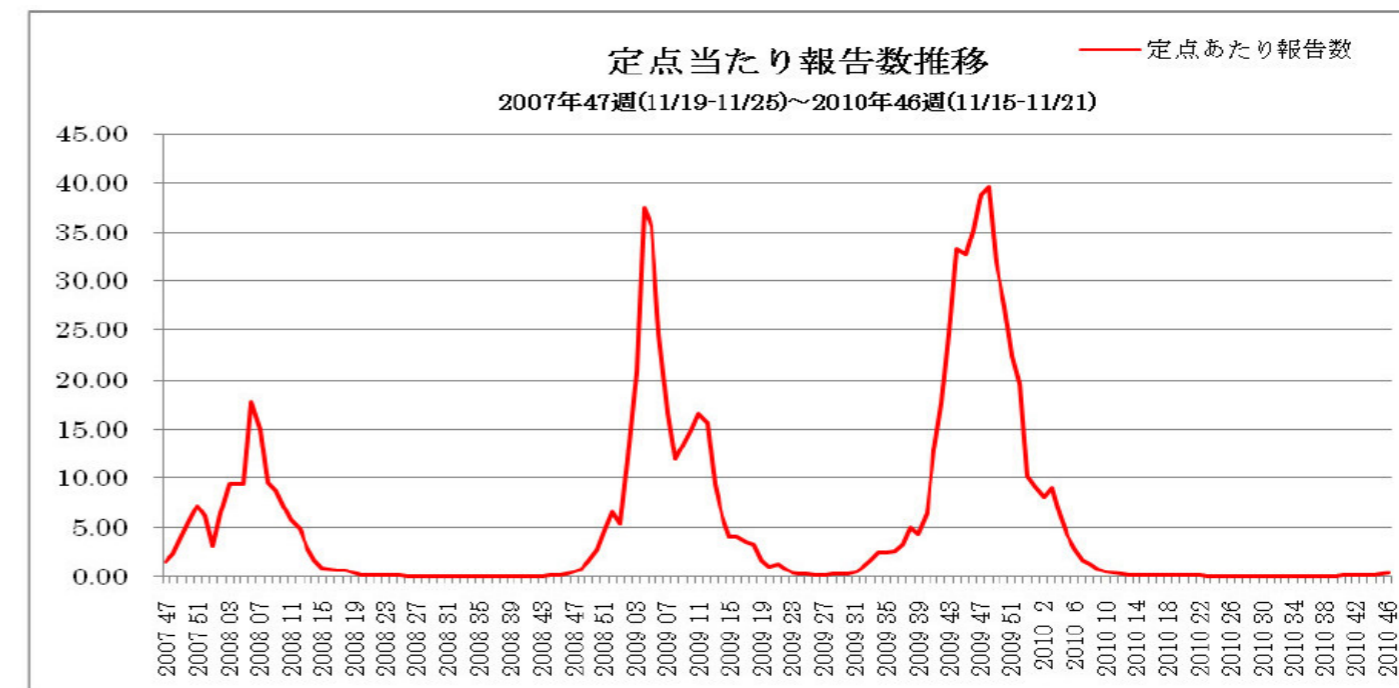
厚生労働省としては、こうしたWHOの勧告の趣旨や、国内での今年度（2010/2011シーズン）における再流行の可能性は続いていること、ウイルスによる重症化のリスクが変わるものではないことを踏まえ、引き続き、国内における再流行への警戒を怠らず、まん延予防などに万全を期するものとする。

こうした観点から、厚生労働省では、引き続き、重症患者増加の可能性を踏まえた必要な医療体制の構築や、感染予防の呼び掛け等に努めるとともに、今回の新型インフルエンザ（A/H1N1）に係るワクチン接種事業を、今年度は引き続き応急的に行うこととする。

また、ウイルス動向や流行予測等のサーベイランスや必要な調査等も継続して行い、その状況等を踏まえたうえで、季節性と異なる大きな流行等の特別な事情が生じない場合は、今回の新型インフルエンザ（A/H1N1）について、今年度末をめどに、「感染症の予防及び感染者の患者に対する医療に関する法律」における新型インフルエンザ等感染症と認められなくなった旨を公表し、通常の季節性インフルエンザ対策に移行するものとする。

また、今後とも、厚生労働省としては、正確な情報をできるだけ迅速にわかりやすく国民の皆様様に提供していくことに努めるものとし、今回の新型インフルエンザ（A/H1N1）への対応については必要な見直しを行っていくものとする。

2 インフルエンザ流行状況（国立感染症研究所感染症情報センター インフルエンザ流行レベルマップから）  
（最新のものとし差し替え予定）



3 インフルエンザ警報・注意報について

インフルエンザ定点観測医療機関（全国約5000）を受診した患者数が週毎に把握されています。過去の患者発生状況をもとに保健所ごとに基準値を設け、保健所ごとにその基準値を超えると注意報や警報が発生する仕組みとなっております。

この注意報・警報の発令状況は国立感染症研究所感染症情報センターのHPで確認できますので、活用してください。同センターのHPの次のサイトからご覧いただけます。

[https://hasseidoko.mhlw.go.jp/Hasseidoko/Levelmap/flu/new\\_jmap.html](https://hasseidoko.mhlw.go.jp/Hasseidoko/Levelmap/flu/new_jmap.html)

**独立行政法人 労働者健康福祉機構**  
**神奈川県産業保健推進センター**

〒221-0835  
 横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3階  
 電話:045-410-1160 FAX:045-410-1161  
 URL: <http://www.sanpo-kanagawa.jp>  
 E-mail: [sanpo14@kba.biglobe.ne.jp](mailto:sanpo14@kba.biglobe.ne.jp)

**ご利用いただける日時**  
 ● 休日を除く毎日/午前9時～午後5時30分

**休日** ● 毎土・日曜日及び祝日 ● 年末年始

● 事業内容その他の詳細につきましては、当センターまでお問い合わせ下さい。

## ☆労働安全衛生法における「常時」について

労働安全衛生法には「常時・・・」という条文が多々ありますが、この「常時」という言葉についてどのように解釈したらよいか多々ご質問をお受けしているところです。ところが、条文により、そのレベルがかなり異なり、また、通達の発出されていないものも多々あり、多くの産業保健従事者が実務を行う上で、困惑しておられるようです。そこで、完全なものではありませんが、労働安全衛生法で定められている「常時」について整理してみたいと思います。

### 1 産業医、衛生管理者の選任、衛生委員会の設置について

労働安全衛生法第13条 事業者は政令で定める規模の事業場ごとに・・・産業医を選任しなければならない。 労働安全衛生法施行令第5条 法第13条第1項の政令で定める事業場は・・・ <b>「常時」</b> 50人以上の労働者を使用するものとする。
---

衛生管理者の選任も上記条文と同様です。

総括安全衛生管理者の選任に関する昭和47年9月18日付け基発第602号で「日雇労働者、パートタイム等の臨時労働者の数を含めて、常態として使用する労働者の数が本条各号に掲げる数以上であることをいうものであること」と示され、正社員以外の全ての労働者も含む必要があります。また、派遣労働者を受け入れている場合には労働者派遣法第44条第1項で「派遣中の労働者を当該派遣先の事業にもまた使用される労働者とみなす」ことから派遣労働者も含む必要があります。

次に、対象労働者の範囲が確定したところで、次に労働者数が50人を前後する事業場が該当するか否かの判断ですが、建設業等の「統括安全衛生責任者」を選任すべき事業場に関する昭和47年9月18日付け基発第602号で『常時50人』とは、建築工事においては、初期の準備工事、終期の手直し工事等の工事を除く期間平均1日当たり50人であることをいうこととされており。

この昭和47年9月18日付け基発第602号は表題を「労働安全衛生法及び同法施行令の施行について」という労働安全衛生法が制定された時の施行通達であることから、条文ごとに「常時」の解釈を変えるのは不相当であり、「常時50人以上」とは「1日平均50人以上」と解するのが妥当なようです。

なお、衛生委員会を設けるべき事業場も上記と同様に考えることとなります。

### 2 一般定期健康診断について

労働安全衛生規則第44条 事業者は <b>「常時」</b> 使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回定期的に・・・健康診断を行わなくてはならない。
---

平成19年10月1日付け基発第1001016号で、どんな短時間労働者が常時従事する労働者に該当するかが示されており。この解釈は以前から存在しておりましたが、平成19年10月1日にその他の部分の変更され、全文をお知りになりたい場合は前記の通達番号でお調べいただくこととなります。

さて、この通達では常時使用する労働者に該当するものとして、

①期間の定めのない労働契約に使用される者、契約期間が1年以上である者、契約更新により1年以上引き続き使用されている者、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者。なお、深夜業等の健康診断を6ヶ月以内毎に1回実施する必要があるものは前記の1年を6ヶ月と読み替えます。

であって

②1週間の所定労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常労働者1週間の所定労働時間数の3/4以上の者。

が常時使用する労働者に該当し、一般定期健康診断を実施しなくてはならないということになります。なお、同通達で1週間の所定労働時間数が通常労働者の1/2以上の場合には実施することが望ましいとされています。

### 3 深夜業健康診断について

労働安全衛生規則第45条 事業者は、第13条第1項第2号に掲げる業務に <b>「常時」</b> 従事する労働者に対し、…6ヶ月以内ごとに1回定期的に・・・健康診断を行わなくてはならない。
---

労働安全衛生規則第13条 ヌ 深夜業を含む業務

深夜業に常時、従事する労働者に対して6ヶ月以内ごとに1回定期健康診断が必要なのですが、どの程度の頻度で深夜業に常時、従事するかの通達は示されていません。

ところで、深夜業の定義は労働安全衛生法等にはありませんが、元々、労働安全衛生法は労働基準法第5章が独立したものですから、労働基準法に定義があればその定義によることとなります。労働基準法では深夜業の定義が第61条にあり午後10時から午前5時とされています。よってこの時間帯に従事する者が「深夜業に従事する者」となります。

次に、労働安全衛生規則第13条では深夜業を含む業務とありますので、所定労働時間の大部分が深夜業でなくとも、所定労働時間の一部が深夜時間帯に及んでいれば文理解釈上争いがないと考えられます。具体的には15:00～23:00が所定労働時間である場合などです。

問題は所定労働時間には深夜時間帯は含まれないが、時間外労働が頻繁に深夜に及ぶ場合にどう解釈するかということです。労働安全衛生規則50条の2には「6ヶ月を平均して1月当たり4回以上」深夜業を行った労働者が自発的に行った健康診断結果を事業主へ提出できるようになっております。必ずしも常時の定義にはなっていないのですが、平成12年3月24日付け基発第162号で「事業者の実施する次回の**特定業務従事者の健康診断**を待てないものが自らの判断で受診・・・」と自発的健康診断の趣旨が通達されております。その趣旨からいっても「6ヶ月を平均して1月当たり4回以上」深夜業に従事しているのであれば、「深夜業に常時従事する労働者」に該当すると考えるべきでしょう。

### 4 じん肺健康診断等・有機溶剤健康診断等の特殊健康診断

じん肺法第8条 事業者は、・・・定期的にじん肺健康診断を行わなくてはならない
--

1 **「常時」**粉じん作業に従事する労働者

有機溶剤中毒予防規則第29条 事業者は前項(有機溶剤業務)に <b>「常時」</b> 従事する労働者に対し、…6月以内ごとに1回、定期的に・・・健康診断をおこなわなければならない。
--

上記の他、「特定化学物質」や「電離放射線」等の健康診断も同様に「常時従事する労働者」に対して健康診断を行わなくてはいけないこととなっております。

いずれも明確な通達等はありません。じん肺法においては昭和53年4月28日付け基発第250号で『常時粉じん作業に従事する』とは労働者が常態として粉じん作業に引き続いて従事することをいうが、必ずしも労働日の全部について粉じん作業に従事することを要件とするものではないこと」という通達がありますが、実務的なボーダーラインとは言い難いものです。

それでは、判断基準は全くないかと言うとそうでもないようです。ボーダーラインとは言えないのですが明らかに「常時」に該当しない概念が、粉じん障害防止規則や有機溶剤中毒予防規則等に存在します。以下そうした概念で、かつ、健康診断の実施の有無の判断に参考となる通達等を例示的に列挙しますと

(1) 粉じん障害防止規則第7条に「臨時の粉じん作業を行う場合等の適用除外」の条文が存在し、その解釈をしている昭和54年7月26日付け基発第382号で次のように示されております。

①「臨時」とは1期間をもって終了し、くり返されない作業であって、かつ当該作業を行う期間が概ね3ヶ月を超えない場合

②「作業を行う期間が短い場合」とは作業を行う期間が1月を超えず、かつ、当該作業の日から6月以内の間に次の作業が行われないことが明らかな場合

③「作業を行う時間が短い場合」とは、連日に行われる場合にあつては、1日当たり当該作業時間が最大1時間以内である時をいい、連日行われない場合にあつては当該作業時間の1日当たりの平均が概ね1時間以内である場合

(2) 有機溶剤中毒予防規則には第8条に「臨時に有機溶剤業務を行う場合の適用除外」の条文があり、昭和53年12月25日付け基発第707号で次のように示されています。

『臨時に有機溶剤業務を行う』とは一時的必要に応じて本来の業務以外の有機溶剤業務を行うことをいうこと。したがって、一般的には、当該有機溶剤業務に要する時間は短時間であるといえるが、必ずしもそのような場合に限る趣旨ではないこと。例えば、有機溶剤等を用いて作業場内の床面に通路であることを示す表示を当該事業場の労働者が行う場合が該当すること。」とされています。

なお、有機溶剤中毒予防規則第9条に短時間有機溶剤業務を行う場合の設備の特例」の条文がありますが、この条文は特定の場所での作業時間が短い場合を想定したものであり、健康診断実施の有無の判断に使用するのは困難と考えます。

(3) 特定化学物質障害予防規則第5条但し書きに「臨時の作業を行う場合」は特定第2類物質の設備を適用除外できる条文があり、昭和46年5月24日付け基発第399号で『臨時の作業を行う場合』とは、その事業において通常行っている作業のほかに一時的必要に応じて行う第2類物質に係る作業を行う場合をいうこと。したがって、一般的には、作業時間が短時間の場合が少なくないが、必ずしもそのような場合のみに限られる趣旨ではないこと」とされています。

上記の通達等に該当すればまずは「常時性」は無いものと考えて良く、法的には特殊健康診断を行う義務はないと考えてよろしいのではないのでしょうか。

一般的に考えて、特殊健康診断を行う義務がある「常時」の範囲はもう少し狭くなるのではないかと考えられますが、通達などで示されていない現状では具体的にお答えするのは困難です。また、行政機関においても通達が存在しない以上明確な線引きは困難なようです。