

## 新型インフルエンザの当面の対応について

### <新型インフルエンザをめぐる状況>

新型インフルエンザは週を追うごとに感染が広がりつづけ、死亡者も連続しています。厚生労働省は最新の情報を提供するとともに、新型インフルエンザワクチン接種を医療従事者から開始しました。また、「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」や「学校・保育施設等の臨時休業の要請に関する基本的な考え方」などを出し、現場への対応を要請してきています。

また、各マスコミの調査でもここに来新型インフルエンザへの対応を具体化した企業が6割を超えたとの報道がされています。基本的には事業継続計画（BCP）の視点からのものですが、生協の対応も同様の方向に変化してきています。生協運営資料 NO.249 では「新型インフルエンザ発生時の対応と『事業継続計画』の策定」題し、コープこうべ、神戸医療生協、ユーコープ事業連合などのとりくみを紹介しています。

### <この間の生協労連としての対応方針>

生協労連では新型インフルエンザへの対応については、休業補償問題での統一要求を提起しながら、経営との関係での具体的な協議や交渉を求めてきました。休業補償での有給補償、インフルエンザ予防接種への補助の実現など、具体的な成果を実現した単組も生まれています。地連や単組では、各地方の労働基準局に赴き、休業補償をめぐる点での確認作業を行い、その内容を普及するなどのとりくみも行ってきました。

先述したように、厚生労働省は「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」を出しました。基本的な内容は「使用者の責に帰すべき事由による休業」（業務命令）の場合は、労基法 26 条に定める休業手当を支給するというものですが、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しない場合は休業手当を支払う必要がないとされています。

この間の労使のやりとりのなかでは、経営は「経営の判断による休業は避ける」との動向がかなり働いているようです。つまり、「休業させる、させないという判断が非常にあいまい」となっているのが実態です。マニュアルなどの変更し、できるだけ経営の判断をさげ、あいまいにする傾向も見受けられるようです。医師の判断や保健所などの要請によって、労働者が自主的な判断で休業することを求めている状況があります。

### <新型インフルエンザの対応について労使でしっかりとした議論を呼びかけます>

- 「出勤は経営の判断とする」、「そのためのコストはリスク管理の一環である」

経営の判断をあいまいにしたままでの対応では結果的に労働者や生協組合員に重大な事態を及ぼす可能性が大です。この問題では、本当の意味でのリスクマネジメントが問われています。従って、「出勤は経営の判断とすること」と「そのためのコストはリスク管理の一環であること」をはっきりさせることが重要です。

■経営には以下の問題提起をしっかりと行いましょう。

1. 労働者及び生協組合員の生命、健康を守ることが生協のすべきことであり、この点を決して曖昧にさせないことが決定的に重要です。当然のことながら労働者が病状を隠して出勤するということは、本人のモラルも問われることとなります。同時に、現状や今の働かされ方を考えるとやむなく病状を隠しての出勤、症状の隠蔽などが生まれる可能性も考えられ、結果として労働者と生協組合員に重大な影響、害を及ぼすこととなります。
2. 経営は労働者が安全で健康に働かせるという安全配慮義務を負っています。その視点からの追求も大事です。経営は生協組合員に安全な商品を提供（単なる BCP ではない）することともに、生協組合員と労働者の安全と健康を確保する責務を負っています。この視点から大いに問題提起を行い、労働者が安心して安全かつ健康に働きつづけられる環境や条件を確保していきましょう。
3. 引きつづき統一要求をかかげ、雇用形態での区別のない有給補償による休業制度もとめていくとともに、関連企業やそこで働く労働者も含めた統一意的な対応を求めていきましょう。また、予防接種補助なども要求し、その実現をめざしましょう。新型インフルエンザの対応問題ではこんごさまざまなのが想定されます。労使でしっかりと協議し、労働者が安心してはたらくことができる体制を整えましょう。

以上

※ なお、労務行政研究所が7月末から8月にかけて実施した緊急調査「企業はどう取り組んでいるか 新型インフルエンザ対策」の結果では、以下の通りとなっています。

従業員に感染が確認され、本人を自宅待機とした場合の賃金などの取り扱い

- ・ 「賃金を通常通り支払う(欠勤しても控除がない)」が 33%
- ・ 「賃金や休業手当等は支払わない」が 22%

同居家族に感染が確認された場合の、従業員の出勤制限

- ・ 「保健所から外出の自粛要請が出された場合は、自宅待機とする」43%で最多だが、「保健所からの判断を待たず、原則として自宅待機とする」も 34%あり、大企業では 41%に上る。なお、「同居家族に感染が確認され、自宅待機とした場合」の賃金等の支払いは次の通りである。1)「保健所の判断を待たず、原則として自宅待機」の場合、賃金の支払いは 50.8%、休業手当を支払うは 14.8%。2)「保健所から自粛要請が出され、自宅待機」となった場合、賃金の支払いは 33.7%、休業手当を支払うは 7.1%となっている。