

実務に役立つ法律基礎講座(3)

# 感染症

高井・岡芹法律事務所

使用者側・経営側の立場から、人事労務・労使問題・労働問題を主に取り扱う法律事務所。また、東京のほか、北京・上海にも拠点を置き、中国に関する法律問題に対しても機動的なサービスを提供している。2010年1月に「高井伸夫法律事務所」から「高井・岡芹法律事務所」に名称を変更。

※執筆者のプロフィールの詳細は16ページをご覧ください。

- Q 1 感染症と伝染病の違いは何か … P 2
- Q 2 法令上の就業制限の対象となる感染症には、どのようなものがあるか。  
感染症の職場での流行への留意点とは … P 3
- Q 3 感染が疑われる従業員に対し、医療機関への受診を強制できるか … P 4
- Q 4 感染症に罹患した従業員に出勤停止を命じることができるか。  
その際、賃金を支払わなければならないか … P 5
- Q 5 インフルエンザに罹患しているにもかかわらず、  
それを隠して出勤した従業員を懲戒処分できるか … P 6
- Q 6 会社が推奨した予防接種を受けなかったため、  
インフルエンザに罹患した従業員を懲戒処分できるか … P 7
- Q 7 家族が感染症に罹患した場合、従業員本人に出勤停止を命じることができるか。また、子どもがインフルエンザに罹患した場合、看護休暇を認めなければならないか … P 8
- Q 8 インフルエンザの流行で職場の従業員の半数が休業したため、  
残りの従業員に36協定の範囲を超えて残業命令できるか … P 9
- Q 9 新型インフルエンザへの感染を知りつつ無理をして出社した者の  
隣で働いていた従業員が罹患した場合は業務災害になるか … P 10
- Q 10 感染症の蔓延している国へ出張した従業員が感染した場合は  
労災になるか … P 10
- Q 11 感染症の危険地域への海外出張命令を拒否した従業員を  
懲戒処分できるか … P 11
- Q 12 新しい感染症の流行を踏まえ、海外駐在員の帯同家族のみを  
帰国させることは適当か … P 12
- Q 13 ノロウイルスの流行に備え、飲食店の店員の体調を毎日確認するのは  
問題か。また、職場での感染拡大を防ぐにはどうすればよいか … P 13
- Q 14 職場でHIV感染の有無を調べる検査をすることは問題ないか。  
また、感染者が出た場合、就業禁止にできるか … P 14
- Q 15 新型インフルエンザなど職場の感染症対策の一環として、従業員の罹患状況等を管理・確認するため、従業員に緊急連絡先を会社に提出するよう義務づけることはできるか … P 15

☆この<付録>は、原則として月の前半号に添付いたします。  
毎回ファイルして、基本的な知識の確認、新任担当者の教育研修等にご活用ください。

## Q 1 感染症と伝染病の違いは何か

### A 感染症予防法にて法定感染症が類型化され、その類型ごとに就業制限等の措置が規定されている

#### 1. 伝染病(法定伝染病)について

伝染病(法定伝染病)は、明治30(1897)年制定の伝染病予防法において、「コレラ」「赤痢(疫痢ヲ含ム)」「腸『チフス』」「バラチフス」「痘瘡<sup>とうそう</sup>」「発疹『チフス』」「猩紅熱<sup>しょうこうねつ</sup>」「デフテリア」「流行性脳脊髄膜炎」「ペスト」「日本脳炎」の11種類とされ(同法1条1項)、伝染病に感染した患者の隔離といった強制的な予防措置を中心に規定されていた。

#### 2. 感染症予防法の制定について

明治30年に制定された伝染病予防法は、既に法定伝染病としての対応が不要となっている疾病が、法定伝染病と法律に位置づけられている一方で、感染の危険が世界的に問題視されているウイルス性出血熱等への十分な対応が図られていないことや、発動できる措置が一律で硬直化しており、患者等の人権への配慮に欠けるといった問題点が指摘されていた。

そこで、最新の医学的知見に基づき、各感染症の感染力、感染した場合の重篤性、予防方法や治療方法の有効性等の再評価を行い、感染症の類型を再整理するとともに、類型ごとに、就業制限、入院等の必要最小限の措置を講じ、患者等の人権への配慮が必要とされていた。

そして、上記経緯により、平成10(1998)年10月2日に、従来の「伝染病予防法」「性病予防法」「後天性免疫不全症候群の予防に関す

る法律(エイズ予防法)」の三つを統合し、「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、感染症予防法)が公布(施行は平成11〔1999〕年4月1日)され、伝染病予防法は、平成11年4月1日に廃止された。

#### 3. 感染症(法定感染症)について

感染症予防法6条1項において、「『感染症』とは、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、指定感染症及び新感染症をいう」と規定され、さらに、同法6条2項以下において、上記各類型に該当する感染症が規定されている(Q2[別表]参考)。

また、感染症予防法においては、上記類型ごとに、就業制限、入院等の適切かつ必要合理的な措置を講じることが可能とされている。

以上のように、感染症予防法の制定により、法律上の名称は、伝染病から感染症とされ(家畜伝染病は除く)、また、感染症の類型の再整理が行われるとともに、感染症の類型ごとに、就業制限等の措置が取られることとなっている。

なお、感染症予防法における感染症の各類型の内容、および人事労務において問題となる就業制限との関係については、次ページのQ2を参照されたい。

(帯刀康一)

## Q 2

法令上の就業制限の対象となる感染症には、どのようなものがあるか。感染症の職場での流行への留意点とは

## A

新型インフルエンザのほか法令上就業禁止となる疾病以外にも、随時感染症について情報収集・予防接種等の対策が必要である

### 1. 感染症による就業制限

いわゆる感染症（本設問では、単なる「伝染性の疾病」の意味で用いる）により、法令上就業が禁じられる場合は、以下のとおりである。

#### [1] 労働安全衛生法

労働安全衛生法（以下、安衛法）は、「病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者」（同法68条、労働安全衛生規則61条1項1号）について、伝染予防の措置をした場合を除き就業を禁止しなければならない旨を定めている。行政解釈によれば、同号は、「伝染させるおそれが著しいと認められる結核」のみを対象とするものと解されている（平12. 3.30基発207）。なお、別の行政解釈（昭47. 9.18基発601の1）では、同条の就業禁止について、「やむを得ない場合に限り禁止をする趣旨」と解されており、実際に就業禁止を行う場合は、あらかじめ産業医やその他専門医の意見を聴いた上で（同規則61条2項）慎重に就業禁止の要否を判断する必要がある。

#### [2] 感染症予防法

感染症予防法は、一類感染症、二類感染症、三類感染症または新型インフルエンザ等感染症（同法6条2項ないし4項および7項。具体的疾病名は[別表]のとおり）と診断され、同法12条1項に基づき医師が都道府県知事に届け出た者について、都道府県知事が当該感染症の蔓延を防止するため必要があると認めるときは、感染症の種類に応じて、一定期間特定の業務（「飲食物の製造、販売、調製又は取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」または「接客業その他の多数の者に接触する業務」）に従事してはならないこと等を通知することができる旨を定めている（同法18条1項ないし2項、同法施行規則11条2項）。

### 別表 感染症予防法における疾病名

一類感染症	エボラ出血熱 クリミア・コンゴ出血熱 痘そう 南米出血熱 ペスト マールブルグ病 ラッサ熱
二類感染症	急性灰白髄炎 結核 ジフテリア 重症急性呼吸器症候群（SARS） 鳥インフルエンザ（H5N1）
三類感染症	コレラ 細菌性赤痢 腸管出血性大腸菌感染症 腸チフス パラチフス
新型インフルエンザ等感染症	新型インフルエンザ 再興型インフルエンザ

※就業制限の対象とならない四類感染症（E型肝炎、狂犬病、デング熱、日本脳炎等）、五類感染症（破傷風、風しん、麻しん等）は省略。

したがって、上記通知を受けた従業員が就業制限の対象となる業務に従事していた場合は、法令上就業が禁止されることになる。加えて、事業主としては、法令上の就業制限にとどまらず、職場での蔓延を防止するため、産業医等の意見を聴き、必要であれば自宅待機等の措置を取るべきである。

### 2. その他の感染症への注意・予防

法律上就業制限が規定されている感染症は、上記で述べたとおりであるが、事業主としては、それ以外の伝染性の疾病（例えば、新型でないインフルエンザやノロウイルスは、法律上特段の規定はない）についても、職場での蔓延を防止し、かつ、顧客や取引先への感染という事態を避ける観点からも、対策を取るべきである。

特に注意すべき疾患の種類や具体的な予防策は、事業内容や流行状況等を踏まえ、適宜産業医や保健当局の指導を受けるほか、厚生労働省等の公的機関によるガイドライン（「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」〔<http://www.mhlw.go.jp/bunya/>

kenkou/kekkaku-kansenshou04/pdf/09-11.pdf〕）等に沿った対応（例えば、予防接種の奨励、手洗い等の義務づけ等）を取ることが望ましいと考えられる。

（高 亮）

## Q 3 感染が疑われる従業員に対し、医療機関への受診を強制できるか

### A 就業規則上の定めの有無にかかわらず、合理性、相当性が認められれば、医療機関への受診を強制できる

#### 1. 業務命令の定義、根拠について

従業員に感染が疑われた際、会社の当該従業員に対する医療機関への受診の強制は、業務命令という形で行われることになるが、これによって、従業員は診療を受けることの意味を制限されることになるため、その可否が問題となる。

一般に、業務命令とは、「使用者が業務遂行のために労働者に対して行う指示又は命令であり、使用者がその雇用する労働者に対して業務命令をもって指示、命令することができる根拠は、労働者とその労働力の処分を使用者に委ねることを約する労働契約にあると解すべき」とされている（電電公社帯広局事件 最高裁一小 昭61.3.13判決 労判470号6ページ）。

#### 2. 医療機関への受診の強制の可否

##### [1] 就業規則に医療機関への受診義務の規定がある場合

以上の業務命令の定義、根拠を前提として、医療機関への受診に業務命令という形で強制できるかを検討する。

裁判例は、就業規則上、医療機関への受診義務が定められていたケースにおいて、「就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなす」とした上で、「健康の早

期回復という目的に照らし合理性ないし相当性」があれば、従業員に対して、医療機関への受診を強制することができるとしている（前掲電電公社帯広局事件）。

##### [2] 就業規則に医療機関への受診義務の規定がない場合

一方で、就業規則上、医療機関への受診義務が定められていないケースについても、「労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置」として、従業員に医療機関への受診に応じる義務があると判断した裁判例がある（京セラ事件 東京高裁 昭61.11.13判決 労判487号66ページ）。

#### 3. 医療機関への受診の要請

このように、就業規則上の定めがある場合のみならず、就業規則上の定めがない場合であっても、合理性、相当性に照らして、医療機関への受診の強制が可能となるケースは存在する。

ただし、実務としてはより業務命令の確実性を期すためには就業規則で定めるべきであろう。

また、従業員との不要なトラブルを避ける上では、最初から業務命令という形を取るのではなく、まずは要請、説得という形を取り、それでも従業員が頑として受診せず、感染の症状が改善されていない場合には、医療機関への受診を強制する手順を踏むことも考えられるだろう。

（大村剛史）

## Q 4

感染症に罹患した従業員に出勤停止を命じることができるか。  
その際、賃金を支払わなければならないか

## A

感染症に応じ、専門医の意見も踏まえた検討を要する。  
出勤停止になった場合は賃金の支払いは原則不要である

### 1. 感染症に罹患した従業員の就業制限

#### [1] 法令上の就業制限がある場合

安衛法68条は、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、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旨を規定している。

また、感染症予防法18条2項は、一定の感染症に罹患した従業員に対する特定の業務における就業禁止を規定している。

これらの場合には、事業主は、法令の定めに従い、当該従業員の出勤を停止するなどの措置（例えば、新型コロナウイルスに対しては、「事業者・職場における新型コロナウイルス対策ガイドライン」〔<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/pdf/09-11.pdf>〕が公表されている。なお、法令上就業禁止となる感染症等の詳細はQ2を参照）を実施する必要がある。

#### [2] 法令上の就業制限がない場合

事業主は、労働契約の付随義務として、従業員の生命や健康を職場における危険から保護すべき健康配慮義務を負うと解されている（労働契約法〔以下、労契法〕5条）。

そこで、法令上の就業制限がない感染症も、職場での蔓延を防止するために、感染症の罹患が疑われる従業員に対しては専門医への受診を促し、産業医や専門医等の意見を踏まえて対策を検討するべきである。具体的には、症状や診断結果等に応じて、出勤停止や就業場所の消毒等の措置を取る必要がある。

### 2. 出勤停止となった従業員に対する賃金の支払い

従業員が感染症に罹患した場合、当該従業員に対する賃金の支払いは、ノーワーク・ノーペイが原則であることから、上述した法令上の就業制限に基づく出勤停止の場合だけでなく、健康診断の結果や産業医・専門医等の医師による就業禁止の意見に従って出勤停止を命じた場合にも、原則として従業員による労働の提供がなかった限度において、法的には賃金を支払う必要はないと考えられる。

したがって、この場合の賃金の支払いは、就業規則や労働協約の定めに従われ、出勤停止中の従業員を欠勤扱いとして賃金を支払わないこともできる。

ただし、現に従業員が感染症に罹患しているか定かではなく、罹患している疑いがあるにすぎない場合で、当該従業員に対して出勤停止を命じるのであれば、会社に故意・過失が認められるときは賃金保障が必要と考えられるが、そうでないときにも休業手当の支払いが必要となろう（労働基準法〔以下、労基法〕26条）。

なお、従業員が罹患した疾病が業務上疾病と認められる場合には、その療養期間中、休業補償を支払う必要がある（労基法76条1項、75条、同法施行規則35条）。

（五十嵐 充）

## Q5

### インフルエンザに罹患しているにもかかわらず、それを隠して出勤した従業員を懲戒処分できるか

## A

### 労働契約上の義務に違反し、その違反が就業規則上の懲戒事由に該当する場合は可能

#### 1. 労働契約上の義務違反かどうか

インフルエンザは、強い感染力を持つウイルス性の感染症であり、インフルエンザに罹患した者が何らの配慮もせずに出勤した場合、周囲の従業員に感染が広がる恐れがある。とはいえ、インフルエンザに罹患した従業員が、それを隠して出勤することが、労働契約上の義務に違反するといえるだろうか。

まず、会社の就業規則上、感染症に罹患した場合に出勤を禁止する規定があれば、インフルエンザに罹患した従業員は出勤を控える義務を負うといえる。また、健康状態に異常がある場合に会社に申し出る旨の規定があれば、従業員はこれを申し出る義務を負うと考えられる。これらの規定がない場合でも、一般的な就業規則には従業員の安全衛生の保持への協力義務が定められている。

#### [参考] 感染症に関する安全衛生規定例

第〇条（安全及び衛生）会社及び従業員は、安全衛生に関する諸法令及び会社の諸規程を守り、災害の防止と健康の保持・増進に努めなければならない。

第〇条（自己保健義務）従業員は健康状態に異常がある場合は、速やかに会社に申し出るとともに、医師等の診察を受け、その回復に努めなければならない。

第〇条（就業禁止）次に掲げる者は就業を禁止する。

(1)他人に伝染する恐れのある疾病にかかった者

また、労働契約上の付随義務としても、従業員は、職場の安全衛生を損なうような行為をしてはならない義務を負うといえる。

したがって、インフルエンザに罹患した従

業員がそれを隠して出勤することは、労働契約上の義務に違反すると解される。

#### 2. 懲戒処分の可否

懲戒処分を行うためには、その違反が就業規則上の懲戒事由に該当する必要がある。労働契約上の義務への違反が認められ、これが就業規則上の懲戒事由に該当する場合は懲戒処分も可能と考えられる。

ただし、懲戒処分は、理由とされた「行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」には無効となるので（労契法15条）、情状も斟酌<sup>しんしゃく</sup>する必要がある。

例えば、就業禁止のルールや健康状態の異常を申し出る義務が定められているとして、会社がルールを周知していた場合や、従業員が義務を知らながらあえてこれに違反した場合、マスクを着用するなどの予防措置を取らない場合には、当該義務違反を悪質と評価でき、懲戒処分を検討する余地もある。

他方、悪質性や常習性が認められなければ、懲戒処分にまでは至らず「厳重注意」程度の人事上の措置が妥当なことが多いであろう（ただし、初回のケースに限る）。

なお、他の従業員や顧客に感染した疑いがあるとしても、感染経路を特定することは困難と思われるので、感染という結果を悪い情状として考慮するかどうかについては、慎重な検討が必要である。

#### 3. 会社として取るべき対応

インフルエンザに罹患した従業員が出勤した段階で処分を行うという事後的な対応より、

事前に対応をすることが会社を守ることにつながる。感染したら出社しないなどのルールの整備や手洗いなどの感染予防について、社

内で教育や周知を行うことが肝要である。

(村田浩一)

**Q 6**

**会社が推奨した予防接種を受けなかったため、インフルエンザに罹患した従業員を懲戒処分できるか**

**A**

**会社が推奨した予防接種を受けずインフルエンザに罹患したことを理由に、従業員を懲戒処分とすることは避けるべき**

### 1.懲戒処分の要件

懲戒処分に関しては、労契法15条に、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は無効とする」と定められている。

### 2.懲戒処分の可否

この懲戒処分の要件を踏まえ、本設問を検討すると、会社が推奨した予防接種を受けずインフルエンザに罹患した従業員を懲戒処分とすることが「労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」に当たるかが問題となる。

確かに、会社としては、インフルエンザに罹患した従業員が欠勤することはもちろん、1人が罹患したことで感染が広まることにより、業務全体の遂行に支障が出る可能性は否定できない。このようなインフルエンザの罹患、蔓延防止のため、会社が従業員に対し、懲戒処分という懲罰を科すことにより、インフルエンザの予防接種をできる限り従業員に受けさせることは確かに必要とも思われる。

しかしながら、インフルエンザの予防接種は、副反応が生じる危険性が指摘されている。厚生労働省のWEB上の「インフルエン

ザQ & A」〔<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou01/qa.html>〕では、例えば、発熱、頭痛、寒気（悪寒）、だるさ（倦怠感）等の全身性の反応や、まれにはあるものの、ショック、アナフィラキシー様症状（発疹、じんましん、赤み〔発赤〕、掻痒感〔かゆみ〕、呼吸困難等）も見られている。さらには、予防接種との因果関係は解明されていないものの、接種後に見られた重い副反応の報告として、ギラン・バレー症候群、急性脳症、急性散在性脳脊髄炎、けいれん、肝機能障害、喘息発作、血小板減少性紫斑病等が挙げられている。

このような副反応のリスクがある以上、そのリスクを捨象してまで、従業員の意思に反して予防接種を受けさせることは妥当ではない。その意味で、予防接種を「指示」「命令」ではなく「推奨」としている本設問は妥当と解する。もっとも、会社が「推奨」していた予防接種を受けなかったことによりインフルエンザに罹患した従業員を懲戒処分とすることは、事実上、予防接種を強制することにつながる以上、本設問の従業員に対する懲戒処分は、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」に当たると解すべきである。

したがって、設問における懲戒処分は無効となる可能性が高く、懲戒処分は避けるべきである。

(大村剛史)

## Q 7

**家族が感染症に罹患した場合、従業員本人に出勤停止を命じることができるか。また、子どもがインフルエンザに罹患した場合、看護休暇を認めなければならないか**

## A

**従業員を休業させることは可能だが、通常は、休業手当の支払いが必要。インフルエンザに感染した子の看護休暇については認めなければならない**

### 1. 家族の感染症と本人の休業

企業における就業は、少なくとも今の時代において、多数人による同一職場での組織的労務の提供を前提とするので、従業員の1名が感染症に罹<sup>かか</sup>った場合、他の従業員にも感染し、職場全体の業務に支障が及ぶ可能性は否定できない。しかし、本設問は、家族の罹患<sup>いま</sup>であって、従業員本人が未だ罹患しているわけではないので、本人の労働法上の権利（具体的には労務を提供することにより賃金を受け取る権利）も考慮しなければならない。

この点、会社が賃金保障として当該従業員に休業（自宅待機）を命じることが問題ないが、労基法26条にいう休業手当（平均賃金の60%以上支給）の可否、さらには無給での休業の可否が問題となる。

本設問の場合、家族の感染症の罹患につき会社に故意、過失があるわけではないので、会社は休業を命じた場合に賃金全額の支払いを求められることはないと思われるが、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」とは、「経営者として、不可抗力を主張し得ない一切の場合（筆者注：例えば、経営上の理由により休業する場合）を包含する」と解されており（日本油脂事件 東京地裁 昭26.1.23判決 労民2巻1号67ページ）、本人に就労の意思と能力があるのに経営判断により休業させる以上は、休業手当の支払いが原則として必要となる。

ただし、昨今、話題になっているエボラ出血熱のような極めて危険性が高い感染症の場合は（なお、本稿執筆現在は未だ日本での感染例は見られないが）、その危険性（致死率、感染力）からすれば、会社として当該従業員を就業させることができないことは疑う余地がなく、休業は不可抗力と解すべきと考える。したがって、このような例外的場合は、休業手当を支払うことなく、休業させることができる。

### 2. 家族の感染と本人の休暇

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律16条の2は、未就学の子を養育する労働者は、原則として1年度につき5労働日まで、病気・けがをした子の看護のために休暇を取ることができるとしている（ただし、勤続6カ月未満の労働者や週の所定労働日数が2日以下の労働者は除く）。したがって、労働者から申し出があったとき、会社としてはその申し出を認めなくてはならない。この場合、実務上よく聞かれるのが、当該従業員の配偶者が専業主婦であっても認めなくてはならないかという疑問だが、法はこうした場合も例外としていないので、やはり、申し出を認めなければならない。

（岡芹健夫）



## Q 8

# インフルエンザの流行で職場の従業員の半数が休業したため、残りの従業員に36協定の範囲を超えて残業命令できるか

## A

労基法33条、または特別条項付き36協定の特別の事情に該当した場合は命じる余地がある

### 1. 労基法33条

労基法33条は、「災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる」と規定している。

そこで、インフルエンザの流行が「災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合」に当たれば、同条により、36協定の範囲を超え残業を命じることができる可能性がある。

もっとも、「災害その他避けることのできない事由」とは、行政の解釈例規により、「災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることの出来ない場合の規定であるから厳格に運用すべきものであつて、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によつて取扱うこと。

(1)単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。

(2)急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認めること。

(3)(4)略」(昭22. 9.13 発基17、昭26.10.11 基発696)とされているので、単にインフルエンザの流行で人手が足りないという理由では足りず、その業務を遂行することが公益保護にかかっているということが必要となるため、同条の適用は極めて限定的である。

### 2. 特別条項付き36協定

原則として36協定に記載した延長時間を超えて残業を命じることにはできないものの(こ

の延長時間は、平11. 1.29 基発45・平15.10.22 基発1022003で、1週15時間、1カ月45時間、1年360時間などと限度時間が定められている)、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない“特別の事情”が生じたときに限り、労使当事者間で定めた手続きを経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨の特別条項付き36協定を締結していれば、限度時間を超えて残業を命じることができる。ただし、この特別の事情は、一次的または突発的に残業を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれる臨時的なものに限られており、その内容も具体的に定めしておく必要がある。

以上のとおり、特別条項付き36協定を締結しており、同条項記載の臨時的・具体的な特別の事情に該当すれば、延長時間を超えて残業を命じ得る。

#### ●特別の事情の例

臨時的と認められるもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予算、決算業務</li> <li>・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙納期のひっ迫</li> <li>・ 大規模なクレームへの対応</li> <li>・ 機械のトラブルへの対応</li> </ul>
臨時的と認められないもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ (特に事由を限定せず) 業務の都合上必要なとき</li> <li>・ (特に事由を限定せず) 業務上やむを得ないとき</li> <li>・ (特に事由を限定せず) 業務繁忙なとき</li> <li>・ 使用者が必要と認めるとき</li> <li>・ 年間を通じて適用されることが明らかな事由</li> </ul>

(渡辺雪彦)

## Q9

### 新型インフルエンザへの感染を知りつつ無理をして出社した者の隣で働いていた従業員が罹患した場合は業務災害になるか

## A

新型インフルエンザの罹患が業務に起因したものと認められる場合には、業務災害に該当する

#### 1. 業務災害に該当する要件

新型インフルエンザのような病原体を原因とする疾病については、労基法施行規則別表1の2第6号が業務災害となる場合を規定している。同号は「細菌、ウイルス等の病原体による次に掲げる疾病」と規定した上で、第6号1～4に具体的な内容を例示列挙し、さらに第6号5を包括的規定としている。

例えば看護の業務によって新型インフルエンザに罹患したのであれば、第6号1の「患者の診療若しくは看護の業務、介護の業務又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」に該当する可能性がある。また第6号1～4に該当しない場合でも、第6号5の「1から4までに掲げるもののほか、これらの疾病に付随する疾病その他細菌、ウイルス等の病原体にさらされる業務に起因することの明らかな疾病」に該当し得る。

なお、疾病が業務災害として認められるためには、「負傷又は疾病と公務（筆者注：私企業であれば業務）との間には相当因果関係のあることが必要」（国[国公災補償判定取消請求]事件 最高裁二小 昭51.11.12判決 集民119号189ページ）とされている。

#### 2. 疾病が業務に起因すると認められる場合

疾病等と業務との間の相当因果関係は、「公務（筆者注：私企業であれば業務）に内在する危険が現実化した」（地公災基金東京都支部

長[町田高校]事件 最高裁三小 平 8. 1.23 判決 労判687号16ページ）場合に肯定され、その結果、業務災害として認められる。

また、労基法施行規則別表1の2第6号は、「細菌、ウイルス等の病原体にさらされる作業環境下において業務に従事した結果、発生したものと認められる疾病に対して適用される趣旨」（労働基準法施行規則の一部を改正する省令等の施行について 昭53. 3.30 基発186）で設けている。

これは、上記地公災基金東京都支部長[町田高校]事件が指摘する「内在する危険」を具体化したものとみることができる。

なお、厚生労働省は、平成21年10月30日付で「新型インフルエンザ（A/H1N1）に関する事業者・職場のQ&A」[<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/pdf/infu1013-1.pdf>]を公表している。この中のQ10では「一般に、細菌、ウイルス等の病原体の感染によって起きた疾患については、感染機会が明確に特定され、それが業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、保険給付の対象となります」と回答している。

したがって、本設問のような新型インフルエンザの罹患については、感染機会が明確に特定され、それが業務に起因したものと認められる場合には、業務災害の対象となると思われる。

（米倉圭一郎）

## Q10

### 感染症の蔓延している国へ出張した従業員が感染した場合は労災になるか

## A

出張先で感染したことが確認されれば、業務遂行性が肯定され、労災として認定される可能性がある

#### 1. 出張と労災

出張中の従業員は、事業主の具体的な管理

を離れて、従業員自身による合理的な判断に基づいて業務を遂行することになるが、業務

の成否や遂行方法などは、依然として事業主が責任を負っている。

そのため、出張過程の全般が事業主の支配下にあるとして、原則、出張中のすべての行為に業務遂行性が認められることになる（労働災害補償研究会編『現行 労災補償実務要覧』[新日本法規出版] 1巻485ページ等）。出張中は、その性質上、例えば食事、喫茶、入浴、宿泊といった私的行為をすることがむしろ通常であるが、このような私的行為についても、出張に伴って通常と必要な範囲である限り、業務遂行性が認められることになるであろう。

したがって、感染症が蔓延している国へ出張した従業員が、飲料水や食事など衛生状態が十分でない現地の生活環境のために感染症に感染したことが明らかであれば、労災認定されることになる。

## 2. 出張先で風土病に罹患した場合の行政解釈

通達では、外国への出張中、アミーバ性肝膿瘍の病原菌が付着したと思われるかんろうよう 蝦・蟹類を食し、帰国後にアミーバ性肝膿瘍を発症したという感染源が必ずしも明確でなく、病原菌を摂取した機会が公式宴と私的飲食のいずれであったかも不明な事案において、「出張地に事業主の給食等の設備がなく、且つ当該

疾病に関する医師の所見及び客観事情等から、出張中における通常の飲食により当該疾病に感染したと認められるから業務上の疾病として取扱うことが相当と解する」とした解釈例規がある（昭29. 8.18 基取2691）。

## 3. 感染の経路

ただし、感染症にもさまざまなものがあり、国内でも感染症に感染する可能性は皆無ではない。本設問では、従業員が「感染症の蔓延している国」へ出張した後に感染が判明したケースであるが、労災認定の過程において、感染症の種類、感染から発病までの時間的間隔、家族の感染の有無、国内の住居地および勤務地区における感染症の流行の有無等、感染が海外出張中に生じたものか否かが調査されることになり、その結果によっては労災認定に至らない可能性もある。

国内出張の事案であるが、出張後に流行性脳脊髄膜炎に感染したことが判明したものの、出張先において流行性脳脊髄膜炎は流行しておらず、勤務先所在地の隣村に流行性脳脊髄膜炎の患者が発生していたという事実関係の下で、業務上の疾病とは認められなかった解釈例規がある（昭23. 8.14 基取1913）。

（小池啓介）

## Q11 感染症の危険地域への海外出張命令を拒否した従業員を懲戒処分できるか

**A** 海外出張命令が業務上の必要性に基づくものであったとしても、懲戒処分はできない

### 1. 感染症の危険地域への出張命令の可否

海外の感染症の感染リスクが高い地域の情報については、外務省の海外安全ホームページ [http://www.anzen.mofa.go.jp/] に掲載されており、これらの地域については、客観的に感染症の感染リスクがあると考えべきである。ただ、当該地域であっても、就業規則に海外出張命令についての規定が設けられている場合等は、具体的な業務上の必要性があれば、従業員に対して出張を命じること自体は可能である。

### 2. 海外出張命令を拒否したことを理由とする懲戒処分の可否

そこで、出張先が感染症の危険地域であることが海外出張命令を拒否する正当な理由として認められるか否かが問題になる。感染症は従業員の生命・身体に関わる重大なリスクであり、また出張先で感染症に罹患するリスクを完全になくすことは不可能であるから、海外出張命令を拒否する正当な理由として認められると考えるべきである。判例では、当時韓国から「撃沈声明」が出されており、実

際に日本の漁船が<sup>だほ</sup>拿捕され乗組員が抑留される等という事件が発生していた海域に、海底ケーブルの修理のために出動を命じられた乗組員について、出航を拒否したことを理由としてなされた解雇の正当性が問題となった（電電公社千代田丸事件 最高裁三小 昭43.12.24 判決 労判74号48ページ）。

判決では、たとえやむを得ない事情があったとしても、出航によって生じる危険は、相対的・主観的なものではなく客観的なものであり、いかに万全の配慮をしたとしても避け

難いものであったから、出航命令に従わず、出航を遅滞させたことについて、乗組員に対し労働契約上の義務違反であるとして解雇をもって責任を追及することはいささか酷であり、違法性の度合いは極めて軽微であるために解雇は無効と判断されている。この判例は、従業員の生命・身体が重大かつ客観的な危険にさらされる点で本設問と類似するものであり、この判例と同様に考えるべきである。

（秋月良子）

## Q12 新しい感染症の流行を踏まえ、 海外駐在員の帯同家族のみを帰国させることは適当か

### A 感染症流行の最新情報等を駐在員本人に伝え、 駐在員本人の意見を尊重すべきであろう

#### 1. 感染症の流行状況に関する最新情報の提供 と駐在員本人の意向確認

帯同家族のみを帰国させるか否かの判断は、海外駐在員本人の私生活や家族の在り方に関わる事柄である。また、会社は、帯同家族との間に雇用契約もないことから、駐在員本人や帯同家族に対して、帯同家族のみを帰国するよう命じることは、基本的には難しいといえる。

また、帯同家族のみの帰国を会社が命じることで、駐在員本人に、経費削減のために帯同家族のみを帰国させたのではないか等といった誤解を与えかねない。

そこで、会社の対応としては、感染症の流行状況等に照らし、駐在員本人に対して帯同家族のみの帰国を勧奨する程度とし、帯同家族のみを帰国させるかどうかの判断は、基本的には駐在員本人の意向を尊重すべきといえる。

なお、現地では正確かつ最新の情報が入ってこない場合もあることから、会社として、駐在員本人が適切な判断ができるように、赴任地における感染症の流行状況等に関する最新情報をタイムリーに提供することが重要で

ある。

また、経済的な理由（手当額の変更や帰国時の渡航費等）で駐在員本人が決断に踏み切れないケースも考えられる。そこで、本設問のような事情によって、帯同家族のみを帰国させた場合（特に、会社の勧奨に応じて帯同家族が帰国した場合）には、駐在員の経済的な事情に配慮することも検討に値するといえよう。

#### 2. 駐在員本人が帯同家族のみの帰国に消極的 である場合

駐在員本人が帯同家族のみの帰国に消極的である場合には、感染症流行の状況に照らし、駐在員本人を含めた帰国の要否を検討すべきと思われる。

なお、緊急時の駐在員帰国については、迅速な判断が求められるため、駐在員を帰国させるか否かを会議したりしては、本来であれば帰国できたはずの駐在員も、帰国できなくなってしまう事態が想定される。緊急時の対応については、事前に駐在員とも話し合い、検討しておく必要があるだろう。

（五十嵐 充）

## Q13

ノロウイルスの流行に備え、  
飲食店の店員の体調を毎日確認するのは問題か。  
また、職場での感染拡大を防ぐにはどうすればよいか

## A

従業員の体調確認は、個別に確認するのであれば問題ない。  
感染拡大防止には、消毒・手洗いの励行が必須

### 1. 従業員の体調管理

ノロウイルスは手指や食品などを介して感染し、飲食店でノロウイルスによる食中毒が発生した場合、営業停止や営業許可の取り消しといった事態も考えられる（食品衛生法55条）。他方で、従業員の身体の状況は、個人のプライバシーに関わる部分もあるため、企業がどこまで調査できるのかが問題となる。

この点、懲戒事案に関する電子メールの調査の事案において、「企業の円滑な運営上必要かつ合理的なものであること、その方法態様が労働者の人格や自由に対する行きすぎた支配や拘束ではないことを要」とした裁判例があり（日経クイック情報[電子メール]事件 東京地裁 平14. 2.26判決 労判825号50ページ）、この基準は本設問にも該当すると考えられる。本設問では、上記のようにノロウイルスの感染者によって飲食店で感染が拡大した場合の危険が大きいこと、使用者が労働者に対して安全配慮義務を負っていること（労契法5条）からすれば、調査の必要性は認められるであろう。また、調査の方法や態様も、全員の前で体調を発表させるのはプライバシーの侵害の度合いが大きいだろうが、他の従業員には分からないように個別に確認するといった対応をすれば、問題になることは少ないと思われる。さらに、普段からノロウイルスの危険性について注意を喚起しておき、体調確認に対する理解を深めておくことよい。

もっとも、ノロウイルスは、潜伏期間が24～48時間で、保菌者でも発症しない人もいた

め、体調確認で症状が出ていないからといって安心はできない。やはり、各店舗における感染拡大の防止を徹底することが重要である。

### 2. 感染拡大の防止

ノロウイルスの感染拡大を防止するためには、まず下痢やおう吐等の症状がある従業員は、当然ながら出勤させるべきではない。また、症状が出ていない場合でもノロウイルスを保菌している可能性があるため、従業員自身に手洗い・消毒を徹底し、保菌した手で食品を触ることがないように指導すべきである（食品を扱うときには使い捨ての手袋を使用させることが望ましい）。もちろん、手指だけでなく、調理器具などもその都度洗浄・熱湯消毒等を行い、ウイルスが付着したまま放置しないようにしておく。

次に、感染の可能性が高い場所であるトイレについても徹底して洗浄・消毒を行う必要がある。なお、洗浄・消毒については、エタノールや石鹼<sup>せっけん</sup>だけではウイルスの活動を完全に抑えることはできないため、次亜塩素酸ナトリウム（編注：塩素系の漂白剤。使用に当たっては注意が必要）を使用する。飲食店では、客が保菌者の場合もあるので、食品を扱う従業員は、できれば客とは別のトイレを使うようにしたほうがよい（厚生労働省「ノロウイルスに関するQ & A」〔<http://www.mhlw.go.jp/topics/syokuchu/kanren/yobou/040204-1.html>〕より）。

（安倍嘉一）

## Q14

**職場でHIV感染の有無を調べる検査をすることは問題ないか。また、感染者が出た場合、就業禁止にできるか**

### A

**HIV感染の検査には本人の同意が必要。  
また、原則として感染を理由に従業員を就業禁止にできない**

#### 1. 職場でのHIV感染者への対応

過去、HIV（ヒト免疫不全ウイルス）感染者等に対する誤解や偏見により、HIV感染者の職場で、過剰ともいえる対応が取られるケースもあった。しかし、HIVは、血液、精液、膣分泌液、母乳などの体液に存在し、これらの体液が身体に侵入することで感染が成立するが、感染経路は、性的感染、血液感染（注射針の共用など）、母子感染に限られており、HIV自体は非常に弱いウイルスであることから、職場で一緒に働くことで同僚や顧客等に感染するとは通常考えられないとされている。この点、厚生労働省は、職場においてHIV感染者やエイズ患者（HIVに感染した結果、エイズ特有の症状が出ている者）を適切に受け入れること等を目的として、「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」（平 7. 2.20 基発75・職発97。以下、エイズ問題ガイドライン。[http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/05/s\\_0527-3\\_b.html](http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/05/s_0527-3_b.html)）を策定・公表しており、使用者は、エイズ問題ガイドラインに準拠した対応を取る必要がある。

#### 2. 従業員に対するHIV検査の可否

HIV感染の有無は、健康情報の中でも特に他人に知られたくないプライバシーに関する情報であるため、使用者は、従業員に対し、検査の内容・必要性を告知した上で個別の同意を得ない限り、HIV感染の有無を検査することはできないと解される（T工業[HIV解雇]事件 千葉地裁 平12. 6.12判決 労判785号10ページ）。

エイズ問題ガイドラインの解説においても、

「事業者は労働者に対してHIV検査を行わないこと」を基本姿勢とし、「本人の同意のないHIV検査を行った場合にはプライバシーの侵害となり、また、本人の同意を得てHIV検査を行う場合であっても、真に自発的な同意を得られるかの問題がある。このようなことから、事業者は職場において労働者に対するHIV検査を行わないことが望ましい」とされている。

#### 3. HIV感染を理由とする就業禁止の可否

前述のとおり、職場で一緒に働くことで同僚や顧客等に感染するとは通常考えられない。したがって、原則としてHIV感染を理由に就業禁止はできず、他の従業員への感染の防止等を理由に就業禁止とすべき例外的な場合があるとしても、その際は、産業医等から就業禁止が相当との意見を得ておくことが必須といえる。

なお、エイズ問題ガイドラインの解説では、「HIV感染それ自体は、日常の職場生活では感染しないことから、就業を禁止すべき伝染性の疾病とはいえず、事業者は、労働者がHIVに感染していることをもって直ちに就業を禁止することはできない。また、エイズ発病後は、その病状、病態によっては、労働によって病勢が著しく増悪するおそれがあることにより就業を禁止すべき場合もあるが、この場合においても、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いた上で、就業の禁止を判断しなければならない」とされている。

（帯刀康一）

## Q15

新型インフルエンザなど職場の感染症対策の一環として、従業員の罹患状況等を管理・確認するため、従業員に緊急連絡先を会社に提出するよう義務づけることはできるか

## A

緊急連絡先の提出を義務づけることは可能だが、個人情報保護法に留意した対応が必要

### 1. 緊急連絡先提出の義務づけの可否

従業員は、労働契約の締結により、労務提供事務の他にも、企業秩序遵守義務等の付随的義務を負うと解されており（富士重工業事件 最高裁三小 昭52.12.13判決 労判287号 7ページ）、従業員が職場の安全衛生に配慮すべきことも、このような付随的義務の一つとして認められるものと考えられる。そのため、同義務の履行として、使用者が従業員に緊急連絡先の提出を義務づけることは可能と考えられる（なお、安衛法4条は、労働者が「事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置」に協力する努力義務を定めている）。

### 2. 緊急連絡先の取得・利用に際しての注意点

使用者は、従業員の氏名等の個人情報を当然に保有しているものと考えられ、緊急連絡先も、これらの個人情報と容易に照合して「特定の個人を識別することができる」（個人情報保護法）の保護に関する法律（以下、個人情報保護法）2条1項）から、個人情報に該当する。

したがって、従業員に緊急連絡先を提出させる際には、個人情報保護法の適用を受ける個人情報取扱事業者（同法2条3項、同法施行令2条。過去6カ月以内に5000人以上の個人情報を保有し、事業の用に供している者）はもちろん、個人情報取扱事業者該当しない事業者も、個人情報の不適切な取り扱いを行った場合はプライバシー権侵害として不法行為等が成立し得る。近年、個人情報保護に関する社会的関心が高まっていることを考えれば、以下のような個人情報保護法の規定に

沿った対応を取ることが適切と考えられる。

なお、雇用管理に関する個人情報の取り扱いについては、厚生労働省による「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」（以下、個人情報保護ガイドライン。http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\_roudou/roudouzenpan/privacy/dl/h24\_357.pdf）および事例集が参考となる。

#### [1] 利用目的の特定について

個人情報取扱事業者が本人から書面で個人情報を取得するには、個別具体的に特定された利用目的をあらかじめ本人に明示する必要がある（個人情報保護法15条1項、18条2項）。個人情報保護ガイドラインによれば、利用目的の特定は「抽象的であっても雇用管理情報の取扱いが利用目的の達成に必要な範囲内か否かを実際に判断できる程度に明確にするもの」とされているので、例えば、「安否確認のための緊急連絡先として使用する」など、新型インフルエンザなどの感染症に限定することなく災害時の安否確認等にも用いられるような目的を記載することが適切と考えられる。

#### [2] 第三者提供について

個人情報を第三者に提供する場合は、原則としてあらかじめ本人の同意を得る必要がある（個人情報保護法23条1項）ので、第三者提供の必要性が想定される場合は、利用目的の範囲内で第三者に個人情報を提供することがあることについても、緊急連絡先の提出を受けるに際し、あらかじめ明示し、同意を得ておくことが適切である。

（高 亮）

## 【執筆者のプロフィール】

### 岡芹健夫 おかぜり たけお 所長 弁護士

1991年早稲田大学法学部卒業。1994年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所。2010年高井・岡芹法律事務所に改称、同所所長就任。第一東京弁護士会常議委員（2期）、第一東京弁護士会労働法制委員会委員、東京三弁護士会労働訴訟等協議会委員および経営法曹会議幹事等。主な著書に、『取締役の教科書これだけは知っておきたい法律知識』（経団連出版）、『雇用と解雇の法律実務』（弘文堂）、『メンタルヘルス対策の手引』（民事法研究会）等。

### 安倍嘉一 あべ よしかず 弁護士

2000年東京大学法学部卒業。2005年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所。西武文理大学ホスピタリティ大使特命教授、経営法曹会議会員および第一東京弁護士会労働法制委員会委員。著書として、『ケースで学ぶ 労務トラブル解決交渉術』（民事法研究会）、共著として、『現代型問題社員対策の手引（第4版）—生産性向上のための人事措置の実務—』『Q & A職場のトラブル110番』『管理職トラブル対策の実務と法』（民事法研究会）がある。

### 小池啓介 こいけ けいすけ 弁護士

2000年中央大学法学部法律学科卒業。2006年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所。経営法曹会議会員、第一東京弁護士会労働法制委員会委員。共著として、『現代型問題社員対策の手引（第4版）—生産性向上のための人事措置の実務—』『管理職トラブル対策の実務と法』（民事法研究会）がある。

### 米倉圭一郎 よねくら けいいちろう 弁護士

2003年明治大学法学部卒業。2008年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所。経営法曹会議会員、第一東京弁護士会労働法制委員会委員。共著として、『現代型問題社員対策の手引（第4版）—生産性向上のための人事措置の実務—』（民事法研究会）がある。

### 秋月良子 あきづき りょうこ 弁護士

2006年京都大学法学部卒業。2008年京都大学法科大学院修了。2009年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所。経営法曹会議会員、第一東京弁護士会労働法制委員会委員。共著として、『現代型問題社員対策の手引（第4版）—生産性向上のための人事措置の実務—』（民事法研究会）がある。

### 村田浩一 むらた こういち 弁護士

2007年中央大学法学部卒業。2009年中央大学大学院法務研究科修了。2010年第一東京弁護士会登録、高井・岡芹法律事務所入所。第一東京弁護士会労働法制委員会委員。共著として、『現代型問題社員対策の手引（第4版）—生産性向上のための人事措置の実務—』（民事法研究会）がある。

### 渡辺雪彦 わたなべ ゆきひこ 弁護士

2005年早稲田大学卒業。2009年早稲田大学法科大学院修了。2010年第一東京弁護士会登録、高井・岡芹法律事務所入所。第一東京弁護士会労働法制委員会委員。共著として、『現代型問題社員対策の手引（第4版）—生産性向上のための人事措置の実務—』（民事法研究会）がある。

### 帯刀康一 たてわき こおいち 弁護士

2004年早稲田大学卒業。2007年東京弁護士会登録。2011年高井・岡芹法律事務所入所。経営法曹会議会員。共著として、『現代型問題社員対策の手引（第4版）—生産性向上のための人事措置の実務—』（民事法研究会）がある。

### 大村剛史 おおむら つよし 弁護士

2002年東京大学法学部卒業。2007年第二東京弁護士会登録、牛島総合法律事務所入所。2011年高井・岡芹法律事務所入所。経営法曹会議会員。共著として、『現代型問題社員対策の手引（第4版）—生産性向上のための人事措置の実務—』（民事法研究会）がある。

### 五十嵐 充 いがらし みつる 弁護士

2008年慶應義塾大学法学部法律学科卒業。2010年慶應義塾大学法科大学院修了。2011年第一東京弁護士会登録、高井・岡芹法律事務所入所。第一東京弁護士会労働法制委員会委員。共著として、『現代型問題社員対策の手引（第4版）—生産性向上のための人事措置の実務—』（民事法研究会）がある。

### 高 亮 こう りょう 弁護士

2008年早稲田大学法学部卒業。2011年京都大学法科大学院修了。2012年第一東京弁護士会登録、高井・岡芹法律事務所入所。

第3875号より、<付録>を別途追加で希望される場合は、実費（1部：送料・税込み300円）にてお付けいたします。ご希望の方は、下記の問い合わせ先までご連絡ください。

CRM推進部 電話：03-3584-1231（代） メール：crm@rosei.jp