

NEWS

～ 平成 21 年 10 月

岡経営労務事務所／経営労務協会（労働保険事務組合）

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759

URL <http://www.okakeiei.jp>

～新型インフルエンザ等の感染症への対応について～

新型インフルエンザの感染拡大が今秋以降特に懸念されております。事業所内で新型インフルエンザ感染者もしくは感染した可能性が高い者が発生した場合に、事業所ではどのように対応すればよいのでしょうか？

① 現時点においては、季節性インフルエンザと同様の取扱いで対応

事業所内で新型インフルエンザ感染者が発生した場合の対応については、現時点における新型インフルエンザは比較的弱毒性であり感染力についても季節性インフルエンザと大きくは異なることから、まずは、毎年の季節性インフルエンザと同様の取扱いで対応するのが第一です。

② 季節性インフルエンザよりも注意深い健康管理対策が必要

ただし、従業員自身の健康管理および従業員の家族・関係者の感染者の有無等の確認について、季節性インフルエンザにも増してより注意深く行う必要があるかと思えます。自身および家族等に感染者が発生した際には、事業所への報告を義務付け、なおかつ、その報告が迅速かつ正確に行われるよう事業所での管理体制、連絡経路を整えておきましょう。

③ 事業所で感染者が増大したときの対応は？

事業所で感染者が増大しつつあるときの対応は、感染予防を行いつつ事業を継続するのか、事業所の一部門を一時的に休業するのか、あるいは、事業所全体を休業するのか、その程度によって判断することになるでしょう。実際には対外的な顧客への対応、関連会社への影響、行政からの指示等を総合的に勘案して決断が必要になります。感染力が高い場合には、一時的に事業所全体を閉鎖することが可能なのであれば、かえって事業活動を早期に再開できる近道なのかもしれません。

④ 休業時の賃金について ～1～

感染者が休業したときの賃金の取扱いは、季節性インフルエンザと同様の対応となります。「労務提供義務が履行不能」＝「ノーワーク・ノーペイ」の原則から欠勤扱いが原則です（ただし、有給休暇が取得可能であれば有給休暇を取得します）。また、「労務提供義務が履行不能」とは、「感染者」に限らず、「感染者と濃厚接触した者」も含まれるでしょう。

⑤ 休業時の賃金について ～2～

事業所内で感染者が拡大し、やむを得ず事業所の一部門を休業あるいは事業所全体を休業するような事態に至った場合には、感染者はもちろん、感染していない者も含めて休業させることとなります。この場合、感染していない者は「労務提供義務が履行不能」ではありませんので一定の賃金保障が必要となってきます。

参照：労働基準法第26条

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない

⑥ 今後の対応について

①～⑤に主な例を記載しましたが、以上は一般的に考えられる対応です。事業所の就業規則等に記載がある場合は就業規則の規定が優先されますのでご確認下さい。また、今後の状況次第では、より柔軟な対応、現時点では想定できないような対応が求められるようになるかもしれません。

～ 追記 ～

事業所独自で従業員への保障を手厚く行うことは、全く問題ありません。例えば、

- ・感染者、感染の疑いがある者が休業した場合の取扱いについて、欠勤または通常の有給休暇ではなく、「特別休暇」として賃金を保障する
- ・本人、家族等が感染した際の「医師の診断書」について事業所が実費負担する

等が考えられます。

従業員自身の健康状態や家族状況は、従業員自身が一番よく分かっているはずですが、休業したことにより金銭的マイナス（＝欠勤控除）や金銭的負担（＝医師の診断書）があると、事業所へ正直に報告しない従業員がいるでしょう。結果として、感染者が事業所で就労することにより感染が蔓延し、事業所全体を休業させる事態にならないとも限りません。従業員の金銭的マイナス・金銭的負担を減らすことは、事業所にとっては一時的に負担増となってしまいますが、長期的には事業活動を停止することなく対応できる一つの方策かもしれません。ある一定の線引きをしたうえで、感染者、感染の疑いがある者が心配なく休業できるようにすることが必要となります。