

【新型インフルエンザ対策について】

今回は現在まさに流行しつつある新型インフルエンザに関する休業の取り扱いについてのお話です。

まず、社員が新型インフルエンザに感染した場合は、本人の意思にかかわらず欠勤をさせる必要があります。その根拠は、労働安全衛生法に「事業者は病毒伝播のおそれのある伝染病の疾病にかかった者については、その就業を禁止しなければならない」という規定があり、また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及び検疫法の一部を改正する法律にも「新型インフルエンザに罹患した場合は、都道府県知事が必要に応じて就業を制限することができる」と規定されています。以上から社員が感染した場合、就業を禁止し、ノーワークノーペイの原則により給与の支払義務は発生しません。

感染が確定していない状況で、発熱などにより社員が休みを申し出た場合は、通常の病気欠勤扱いで、給与の支払義務は発生しません。

また、地域で感染が拡大し社員間の感染を防止するため会社を休業する場合は、会社の責めによる休業となり、平均賃金の6割以上の休業手当を支払う必要があります。

その他、社員の同居家族が感染した場合や、感染者と長時間行動を共にした場合などは、濃厚接触者であるかの判断を保健所におおぎます。濃厚接触者であると判断された場合は就業禁止、濃厚接触者でないが会社が休業させる場合は休業手当を支払い、社員が自主的に休みを申し出た場合は通常の病気欠勤として扱います。

パターン	出勤の取扱い	給与支払
社員が感染した場合	就業禁止(外出自粛)	給与支払なし
感染が確定していない段階での欠勤の場合	欠勤(風邪と同じ)	給与支払なし(有給休暇に振替える場合は支払が必要)
感染が拡大し、社内で社員間の感染を防ぐため休業させる場合	休業	休業手当(給与の6割以上)を支払う
社員の家族が感染した場合 感染者の近くで仕事をしていた場合	保健所で濃厚接触者であるか判断をおおぐ	濃厚接触者である場合 ⇒給与支払なし(就業禁止) 濃厚接触者でない場合 ⇒休業させる場合は休業手当、社員が自主的に休む場合は給与支払なし(欠勤扱い)

大阪市経済局でも中小企業向けに企業がとるべき対策を解説したパンフレットが公開されていますので、ご参考下さい。

<http://www.city.osaka.lg.jp/keizaikyoku/page/0000051343.html>