

発行日：平成 21 年 6 月 10 日(水)

★★ 今月のテーマ ★★

感染症時の休業手当

～新型インフルエンザへの対応～

保険情報サービス(株) FAX NEWS

発行元：保険情報サービス株式会社

〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル

TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

先月、日本国内でも新型インフルエンザの感染が確認されました。現在、感染拡大はひとまず収束に向かっていているものの、秋冬に大流行するのでは、と危惧されています。そこで今回は感染症時の休業手当についてお伝えします。

1. 休業手当とは

休業手当は、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合は平均賃金の 6 割以上の手当を支払わなければならない。」と労働基準法にて定められています。つまり、従業員が労務の提供ができる状態にもかかわらず、会社の都合・判断により休業させる場合には休業手当の支払いが必要になります。

休業手当支払の要否の判断ポイントは、以下の 2 点です。

- ①会社の都合・判断による休業かどうか
- ②従業員が労務の提供ができる状態にあるか

2. 感染症にかかった時の休業手当

では、実際にインフルエンザ等にかかった場合にはどうなるのでしょうか。

従業員自らが体調不良により休みを申し出てきた場合は、本人の意思により有給休暇を取得するかあるいは欠勤となります。

問題となるのは、インフルエンザにかかっているにもかかわらず、本人が出社したいと言ってきた場合です。この時にポイントとなるのは、労務の提供ができる状態にあるのかということです。そもそも高熱等により労務の提供が難しい状況なのであれば、会社の責による休業ではありません。しかし、回復し労務の提供ができる状態であれば会社が休業を命じた場合は休業手当が必要になります。労務の提供ができるかどうかの判断は客観的なものでなければなりませんので、産業医や医師の診断に従うこととなります。

インフルエンザにかかっているという事実だけでは休業を命じることはできませんので、ご注意ください。

3. 新型インフルエンザ時の休業手当

新型インフルエンザの場合は、行政がフェーズに従い、感染者および濃厚接触者等感染の疑いがある者に対し、入院勧告や外出自粛勧告を行い、また企業に対しても感染の症状が認められる社員に出勤停止や受診勧告を行います。

その場合には、会社は行政・保健所の指示に従い、従業員を休業させることとなりますが、これは行政指示によるものですので、「使用者の責に帰すべき事由」には該当せず、休業手当の支払義務は発生しません。

4. 自社で感染者がでた場合

もし、自社で感染者がでた場合は、速やかに保健所に連絡をし、保健所および行政の指示に従い、近くの席の者を休業させるなどの措置をとることとなります。

保健所からは席が近い数名にのみ出勤停止要請があったものの、それより多数の部全体あるいは会社全体等で休業をする判断を会社がした場合は、保健所からの出勤停止要請があった者以外の者については休業手当の支払が必要になります。

会社として頭を悩ますのは従業員本人が感染した時その他の従業員についてどの範囲まで休ませるのか、従業員の家族が感染した時どう対応すべきかということです。感染拡大防止の観点から、休業手当を支払ってでも、行政の指示より広範囲に渡って休業をするというのも一つの対応方法です。

今回の新型インフルエンザは弱毒性といわれており、行政や保健所の対応も緩和される可能性があります。今後、鳥インフルエンザ等強毒性の感染症が日本に上陸する恐れがあります。

感染者がでた時に迅速に対応するためには会社としてどう対応するかを予め決めておく必要があります。この機会にぜひ一度感染症発生時の対応策を会社で検討されてはいかがでしょうか。

本内容の詳細は下記までお問い合わせ下さい。

担当： 藪谷・高澤