

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 を掲載いたしました。

Q1. 労働者が業務上インフルエンザに罹患した場合、事業者は、安全配慮義務違反に問われるのでしょうか。

労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする」ものとしています。本条にいう使用者の安全配慮義務の具体的内容は、労働者の労務の具体的状況等により異なるものであるため、一概には言えませんが、労働者が就業に際し新型インフルエンザに罹患しないよう、必要な感染防止策を講じていただくようお願いいたします。

いずれにせよ、現時点では、災害が発生したときの責任の有無を論ずるのではなく、まずは、労使が協力して、就業中や通勤途上においてインフルエンザに罹患しないよう必要な備え・対策をお願いいたします。

Q2. 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、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

感染拡大防止の観点からは、感染又は感染の疑いがある場合には、保健所の要請等に従い外出を自粛することその他感染拡大防止に努めることが重要ですが、その際、**欠勤中の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合ってください、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いいたします。**

なお、賃金の支払の必要性の有無等については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきものですが、法律上、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要性の有無については、一般的には以下のように考えられます。(以下は現時点の状況を基にしており、今後の新型インフルエンザの流行状況等に応じて保健所の要請等が変更される可能性がありますのでご注意ください。)

(1)労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合

新型インフルエンザに感染しており、医師等による指導により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

医師による指導等の範囲を超えて(外出自粛期間経過後など)休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たり、休業手当を支払う必要があります。

(2)労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合

新型インフルエンザかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱えば足りるものであり、病気休暇制度を活用すること等が考えられます。

一方、例えば熱が37度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たり、休業手当を支払う必要があります。

(3)感染者と近くで仕事をしていた労働者や同居する家族が感染した労働者を休業させる場合

感染者と近くで仕事をしていた労働者などの濃厚接触者でも、インフルエンザ様症状がない場合は職務の継続が可能となると考えられます。職務の継続が可能である労働者について、使用者の自主的な判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たり、休業手当を支払う必要があります。

なお、大規模な集団感染が疑われるケースなどで保健所等の指導により休業させる場合については、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

なお、(1)から(3)において休業手当を支払う必要がないとされる場合においても、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討する等休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります。休業手当の支払が必要となる場合があります。

Q3. 新型インフルエンザに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取扱いは、労働基準法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合はどうですか。

年次有給休暇は原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものですので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則等の規定に照らし適切に取り扱ってください。

Q4. 新型インフルエンザ発生時において、職場又は通勤途上で新型インフルエンザに感染(死亡)したことが明らかとなった場合、労災保険給付の対象となりますか。

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。

厚生労働省HPより