

労務相談Q&A

協力:伏屋社会保険労務士事務所 加藤令子氏 (社会保険労務士)

インフルエンザによる就業制限



Q インフルエンザにかかって体調を崩している社員が出勤しています。他の社員にも感染するおそれがあるため、会社命令で有給休暇を取らせて休ませることはできますか？

A 新型インフルエンザか、季節性インフルエンザかによって対応が違ってきます。また、年次有給休暇は、労働者の申請により取得するものですから会社が強制して取らせることはできません。

解説 ●労働安全衛生法第68条 (病者の就業禁止)
●労働安全衛生法施行規則第61条 (病者の就業禁止)



季節性インフルエンザは該当しない

●感染症予防法第18条 (病者の就業制限)

1～3類感染症
エボラ出血熱、結核、コレラ、鳥インフルエンザ、
新型インフルエンザ等

5類感染症
季節性インフルエンザ



就業制限などの予防措置が取られる



通常予防措置が取られることはない

以上のことから、季節性インフルエンザの場合、社員を強制的に休ませる法的根拠はなく、会社命令で休ませると「使用者の責に帰すべき事由による休業」となり、休業手当を支払う必要があります (労働基準法第26条)。

●労働契約法第5条 (安全配慮義務) では

会社に対して従業員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を求めています。そこで、法的な就業制限のない季節性インフルエンザにかかった従業員でも休業させるために、就業規則によるルール整備をしておきましょう。



(病者の就業禁止)

第〇〇条 会社は、次の各号のいずれかに該当する従業員については、その就業を禁止する。

- ① 病毒感染の恐れのある感染症にかかった者
 - ② 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく憎悪するおそれがあるものにかかった者
 - ③ 前各号に準ずる疾病で、厚生労働大臣が定めるもの及び**感染症予防法で定める疾病にかかった者**
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、次の各号のいずれかに該当する者については、その就業を禁止することがある。
- ① 従業員の心身の状況が業務に適しないと判断したとき
 - ② 当該従業員に対して、国等の機関から、外出禁止又は外出自粛の要請があったとき
 - ③ **前項第1号以外の感染の恐れのある疾病にかかった者又は疾病のため他人に害を及ぼす恐れのある者で、医師が就業不適当と認めたとき**
- 3 従業員は、同居の家族又は同居人が感染する恐れのある疾病にかかり、またはその疑いのある場合には、直ちに会社に届け出て、必要な指示を受けなければならない。