

新型インフルエンザか季節性インフルエンザかで扱いが異なることに注意しましょう!!

冬を迎えて、今年もインフルエンザが流行しつつあるようですね。

業種によっては、社員に予防注射を打つことを推奨したり、あるいは予防接種費用を負担したりする企業も少なくないようです。皆様の会社ではどのようにされているのでしょうか？

さて、今回の本題に入ります。社員がインフルエンザにかかってしまった場合、当面の間は休ませるのが当然の処置ですが、その間の給与の支払いはどのようにすればいいのでしょうか？

実務上の処理として一番多いのは有給を消化して休ませることでしょう。インフルエンザにかかった社員に年次有給休暇日数が残っていて、本人が自ら有給消化を申し入れるならばそれが望ましいです。

問題は、本人が有給申請を望まなかったり、あるいは本人が出社すると言ってきたときです。

社員には「就業請求権」があります。出社したいと言ってきた場合、それを止めることはできるのでしょうか？

ここで、インフルエンザを大きく2つに分けて整理する必要があります。インフルエンザは、新型インフルエンザと一般の季節性インフルエンザとに分けられます。

新型インフルエンザは、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(以下、「感染症予防法」と言う。)において、2類感染症に指定されており、都道府県知事による就業制限があるとされています。

よって、会社は新型インフルエンザにかかった社員に対し、就業禁止を命ずることができます。この場合、社員自身の健康管理に問題があり労務の提供を行う義務を果たせないの、ノーワークノーペイの原則にしたがって賃金や休業手当を支払う必要はありません。

一方で、季節性のインフルエンザの場合は、感染症予防法において5類感染症に指定されており、これは、感染症予防法上も労働安全衛生法上も就業制限の対象とはされていません。

ですので、会社が自宅待機を命じた場合は、会社の都合による休業となり、賃金又は休業手当の支払いが必要になります。

また、同居の家族がインフルエンザにかかり、事業主の側からまだかかっていない社員に休むよう命じる場合は、会社は少なくとも休業手当を支給する必要があります。

最後に、実務上は年次有給休暇を取得して休む扱いにする際に、社員に対し会社が年次有給休暇を強制的に取らせることはできない点にご注意ください。

年次有給休暇はあくまで社員が自己の判断で取るものなので、「有給を使って休む手もあるよ」位の促し方にとどめておくといでしょう。

## 所長からコメント

2009年の5月に関西で端を発した新型インフルエンザの大騒動のことをご記憶の方も多いと思います。あの時に流行したのが正に『新型インフルエンザ』で、2010年までに203人の方が亡くなられ、厚生労働省の方針により重症者等を除いて新型インフルエンザかどうかをチェックする検査を行わなくてよい(数が多すぎて追いつかない)とされたため2009年夏までの感染者数は不明だったとされています。

## 発行元：社会保険労務士事務所セオス

〒577-0837 大阪府東大阪市寿町2-5-15-102号

TEL：06-4306-3948 FAX：050-3737-9771

HP：http://www.ceoss-sr.jp

E-mail：info@ceoss-sr.jp