

【緊急】 新型インフルエンザに対する 企業の対応

近時、メキシコやアメリカ等において感染が多数発生していました新型インフルエンザ（H1N1）が、日本においても確認されております。そのため、Firm News 臨時増刊として、「新型インフルエンザに対する企業の対応」をお伝えしたいと思います。

新型インフルエンザにつきましては、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「感染症法」という。）に規定する「新型インフルエンザ等感染症」（感染症法 6 条 7 号）に位置づけられたところであります。これにより、都道府県知事は、新型インフルエンザの患者に対し、感染症法の規定に基づき就業を制限させ、居宅又はこれに相当する場所から外出しないことその他の当該感染症の感染防止に必要な協力を求めることが可能となりました。

今回の新型インフルエンザのように、感染症法に規定された感染症の患者やその疑いのある社員について、社員が都道府県知事より通知を受け、当該通知に基づき自宅待機を余儀なくされる場合には、労働基準法に定める「使用者の責に帰すべき事由」（労働基準法 26 条）には該当いたしませんので、休業手当、その他通常の賃金の支払いは不要となります（また、感染症法の対象となる疾病につきましては、労働安全衛生法における「就業制限」（68 条）の規定も適用されません。）。しかし、都道府県知事からの通知がなく、企業が独自の判断で感染の疑いのある社員に自宅待機を命じる場合には、休業手当の支払いが必要になると考えられます。なお、就業規則上、今回のような感染症に罹患した者への対応が記載されている場合には、就業規則の規定に基づいた対応が必要となってまいります。

また、企業側の対応として、新型インフルエンザに罹患した社員を感染症法に基づき休業させるだけでは、必ずしも十分とは言えず、復帰に際しても細心の注意が必要となってまいります。例えば、自社の産業医等に判断を求めることも有効な方法ではないかと思われます。さらに、新型インフルエンザに感染した社員の健康情報を入手することとなりますので、情報の収集・保管・使用については、注意が必要となってまいります。

企業の対応として、新型インフルエンザの感染予防を喚起し、感染のリスクを低下させることはもちろんのこと、中には、来客者にマスクの着用を求めているという企業も伺われます。しかし、万が一にも、新型インフルエンザに感染された社員様が確認された場合には、使用者の安全配慮義務の観点からも、企業の状況、就業規則の解釈等に基づき、迅速に対応することが必要となってまいります。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

~ We are always at your side ~