

新型インフルエンザに関する対応について

昨今、「インフルエンザ」に関する質問が増えてきました。

質問内容は、インフルエンザの疑いがある従業員や、すでに発症している従業員に対し、会社が自宅待機を命じた場合、その間の賃金はどうしたらよいのか？というものがほとんどです。

病気に罹患した従業員を自宅待機させた場合に、賃金支払義務が発生しないケースは、法令上、その従業員の就業を禁止させなければならない場合に限られます。

労働安全衛生法施行規則第 61 条には、「病者の就業禁止」という条文があり、これによれば、「病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者については、その就業を禁止しなければならない」という規定があります。

また、「伝染予防の措置を講じた場合は、この限りではない」とも規定されています。

これは、行政解釈によると、「法定伝染病については、伝染病予防法（現在は、感染症法）によって予防の措置がとられるから本号の対象とならない」とされていることから、（昭 24・2・10 基発第 158 号、昭 33・2・13 基発第 90 号）感染症法に該当する感染症であれば、労働安全衛生法上の就業禁止とは取り扱わず、感染症法上の規定に委ねるということの意味しています。

よって、インフルエンザは、感染症法に規定されておりますので、労働安全衛生法上の就業禁止の条項は、適用できないことになります。

一方、感染症法では、感染症を一類から五類までの区分に分類しており、一類から三類までの感染症に罹患した場合には、国が、入院勧告や就業制限といった措置を取ることができるかとされています。

通常のインフルエンザは、五類感染症に該当しますので、通常は、就業制限等の措置が取られることはありません。

しかし、通常五類に分類されるインフルエンザも、「季節性インフルエンザ」ではなく、

「新型インフルエンザ」であれば、一類から三類までの感染症と同様に、就業制限等の措置が取られる感染症として位置づけられます。

去る 4 月 28 日に、WHO において、インフルエンザのパンデミック警報レベルがフェーズ 4 に引き上げられたことを受けて、政府は、豚インフルエンザ (H1N1) を、感染症法上の「新型インフルエンザ等感染症」として位置づけました。

これにより、国が、入院勧告や就業制限といった措置を取ることができる感染症となりました。

ちなみに現在は、フェーズ 5 に引き上げられ、日本での状況は、第二段階（国内発生早期）に入っております。

フェーズ 4 以上で、且つ国内発生となった場合には、国は、新型インフルエンザの患者、及びその疑いのある者に対する入院勧告や不要不急の出国の自粛勧告、発生地域の企業に対し新型インフルエンザの症状の認められた従業員などの入院勧告や就業制限を行うことになっていますから、この措置により、新型インフルエンザの感染者や感染の疑いのある従業員自宅待機させた場合には、賃金（休業手当）の支払いは不要となります。

また、フェーズ 4 以上、国内非発生の場合でも、国内流入を防ぐため、発生地域からの入国者に対し、質問票・診察などにより患者の振り分けが行われ、新型インフルエンザの患者の疑いがある場合は、検疫法に基づく停留が行われ、インフルエンザ患者と確定診断された場合は、入院勧告が行われます。

この措置により、海外から帰国した従業員が、停留または入院となり、出社できない期間についても、賃金（休業手当）の支払いは不要となります。

しかしながら、今現在の状況としては、「新型インフルエンザ」が、弱毒性であると考えられていることから、「就業制限」という措置までは、現段階ではなされてはいないようです。

よって、国が講じていない措置を超えて、会社が独自に自宅待機を命じた場合には、賃金（休業手当）の支払義務は発生することになります。

理論上は、こうした取扱いになりますが、国からの就業制限等の措置まではなされていないとしても、実際に発症しているのであれば、心身とも健康な状態で労務を提供すると

いう債務の本旨に従った労務提供ができないので、それを理由にその受領を拒否するということは可能です。

この場合、債務の本旨に従った労務提供ができないのは、本人の責めに帰すべき事由ですので、会社は賃金を支払う必要はないということになります。

また、家族等の周りの人が発症し、本人は発症していないが、その疑いがあるというレベルであれば、このような措置を講じるのは難しいですが、濃厚接触者（2m以内で接触した者等）であれば、保健所により質問や調査が実施され、必要に応じて、本人に対して外出自粛を要請する措置が取られているようです。

要請レベルではありますが、国からの要請に基づき、あるいは医師の指示・判断に基づき、という建前がありますので、会社としてはそれを尊重し、一定期間の自宅待機を要請するという方向性が現実的な対応だろうと考えます。

その場合、有給休暇や会社独自の特別休暇を取得するように要請するか、あるいは就業規則において、「医師、及び国等の公の機関から、外出禁止、あるいは外出自粛の要請があった場合は、その就業を禁止することがある。なお、就業禁止の期間は、無給とする。」等規定し、無給で対応するという方法も考えられます。

就業規則記載例

（病者の就業禁止）

第70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 病毒伝ばの恐れのある伝染症の疾病にかかった者
 - 2 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため、病勢が著しく増悪する恐れのある疾病にかかった者
 - 3 前各号に準ずる疾病で、厚生労働大臣が定める疾病にかかった者
 - 4 前各号の他、感染症法等の法令に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、当該従業員の心身の状況が業務に適しないと判断した場合、または当該従業員に対して、医師、及び国等の公の機関から、外出禁止、あるいは外出自粛の要請があった場合は、その就業を禁止することがある。
- ③ 第1項、及び第2項の就業禁止の間は、無給とする。