



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

Q&A

相談事例

インフルエンザにかかった社員がいますが、症状が軽く業務も忙しいため出勤しています。他の社員への影響（感染）を考えると休ませたいのですが、就業を禁止できますか？

A インフルエンザには、季節性インフルエンザと、新型インフルエンザの2種類があり、法的取扱いが異なります。

ワンポイント・アドバイス

季節性インフルエンザに罹患したとき、業務命令によって自宅待機させることがあります。

この場合は就業規則の規定により取扱いが異なりますが、一般的には会社都合による休業となりますので休業手当の支払義務があります。また、家族が罹患しており、感染している恐れがあるから休ませる場合も同様に休業手当の支払義務があります。

一方、新型インフルエンザに感染した場合で、就業を禁止した場合は、休業手当の支払義務はありません。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）において、都道府県知事の就業制限の対象となっており、会社都合による休業ではないので休業手当の支払義務はありません。但し、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、休業手当の支払義務があります。

また、濃厚接触者について、保健所からの「協力要請等」により休業させる場合も休業手当の支払義務はありませんが、前段と同様、会社の自主的判断あるいは保健所による協力要請の範囲を超えた休業については休業手当の支

払い義務があります。

なお、新型、季節性を問わず、本人が自発的に休む場合には、通常の病欠勤と同じ取扱いとなり休業手当の支払義務はありません。

感染症予防法

（就業制限）

第十八条 都道府県知事は、一類感染症の患者及び二類感染症、三類感染症又は新型インフルエンザ等感染症の患者又は無症状病原体保有者に係る第十二条第一項の規定による届出を受けた場合において、当該感染症のまん延を防止するため必要があると認めるときは、当該患者又はその保護者に対し、当該届出の内容その他の厚生労働省令で定める事項を書面により通知することができる。

2 前項に規定する患者及び無症状病原体保有者は、当該患者又はその保護者が同項の規定による通知を受けた場合には、感染症を公衆にまん延させるおそれがある業務として感染症ごとに厚生労働省令で定める業務に、そのおそれなくなるまでの期間として感染症ごとに厚生労働省令で定める期間に従事してはならない。

PROFILE

平井繁利（ひらい しげとし）

1952年11月3日岐阜県生まれ 岐阜市在住

同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了

社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

現在

岐阜商工会議所労務顧問

ヒライ労働コンサルタント代表

関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属