

新型インフルエンザと会社の対応

新型インフルエンザの発症は、12月中旬から翌年1月上旬にかけてピークを迎えるとの報道がありました。学校等では学級閉鎖、学年閉鎖等を実施するところが増加しているようです。学校関係者は休講した時間をどう挽回するかが最大の懸念事項です。一方会社では、休業による生産販売、営業活動のリカバリーも大事になってきますが、休業中の労働者の処遇も考える必要があります。労働者本人の罹患、またその家族の罹患とケース毎に取扱いが違ってきます。厚生労働省の通達等を参考に概説します。

●新型インフルエンザに罹患して休業する労働者の給与の取扱いについて

新型インフルエンザで労働者を休業させた場合は、会社は、給与の取扱いをどうすればいいのでしょうか？

そこで、まずは休業手当について確認してみます。

労働基準法第26条では、次のように規定されています。

『使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。』

つまり、「使用者の責に帰すべき事由」でなければ、休業手当を支払う必要はないということです。この事由に含まれないものは、不可抗力によるもので、次の2つの要件を満たしたものが妥当と考えられています。

①	その原因が事業の外部より発生した事故であること
②	事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くして、なお避けることのできない事故であること

以上を踏まえると、

事業主の自主的な判断による休業の場合	国や県などから強制的、あるいは要請されることによる休業の場合
↓	↓
休業手当の支払は <u>必要</u>	休業手当の支払は <u>必要ない</u>

(1) 新型インフルエンザに罹った場合

休業手当の支給は必要ありません。

(2) 罹っている疑いがあるため会社が自主的な判断で休業させる場合

休業手当の支給が必要です。

(3) 労働者がいわゆる濃厚接触者(感染者の2メートル以内)にいた者等)であった場合

休業手当の支給は必要ありません。

(4) 労働者の家族が感染したためその労働者を休業させる場合

休業手当の支給は必要ありません。

ただし、協力要請等の範囲を超えて休業させる場合や、使用者の自主的な判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業

手当を支払う必要があります。

いずれにしても判断に迷いそうですね。

●実務上の措置

行政解釈では、通常の季節性インフルエンザは就業制限等の措置が取られることは原則としてありません。従って、休業手当が問題になることはないのですが、今回の新型インフルエンザは、感染症法の第一類から三類に該当する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ています。本文では、休業手当の考え方をまとめてみますが、あまり現実的ではないと考えています。現場の声は、通常の年次有給休暇の処理をするというのが多数です。労働者の時季指定権が問題になるかも知れませんが、筆者も同感です。労使の話し合いで処理できるものです。

赤井労務マネジメント事務所

社会保険労務士 赤井孝文

URL <http://www.6064.jp>