

**東社協福祉施設経営相談室だよりNo.77** 平成21年9月3日

TEL03-3268-7170 本相談室へのご相談には下記メール

**keiei-soudan@tcsw.tvac.or.jp** をご利用ください。

## 新型インフルエンザと休業措置(全2枚)

このことについて、本相談室にご相談が寄せられていますので、下記によりお知らせいたします。本号内容は小澤勇東社協経営相談室労務専門相談員(全国社会保険労務士会副会長)のご監修をいただきました。

### Q 感染職員又は感染の疑いがある職員に対する出勤停止処分可否

感染職員又は感染の疑いがある職員に対して利用者への感染を防止するため、当該職員を出勤停止とするよりない場合に出勤停止処分、給与補償をどのように考えたらよいのか

A 職員の感染が確認された場合、事業主が必要に応じ保健所と相談し、同じ職場の職員のうち濃厚接触者と判断された者については、外出自粛など感染拡大防止運動の重要性の説明を行い、これに協力していただく必要があると考えられます。

職員が新型インフルエンザに真正に罹患した場合の『原理原則』は、施設は、感染症法第18条第2項、同法規則第11条の規定を根拠として、無給の休業(出勤停止)を命じることができると考えます。

感染症法規則第11条第2項によると新型インフルエンザに係る就業制限業務は「飲食物の製造、販売、調製又は取扱いの際に飲食物に直接接触する業務及び接客業その他の多数の者に接触する業務」に限定されています。当該罹患職員が当該制限業務に該当する場合、かつ、罹患職員を就業制限業務以外の業務に従事させることを十分検討する等、休業の回避について使用者として行うべき最善の努力を尽くしたと認められる場合は、無給の休業を命じることができます。

当該休業を無給とする理由は、休業事由が使用者の責めに帰すべき理由による休業ではなく、法的規制による休業だからです。この根拠により、施設は、職員の労務の提供を拒否することができ、賃金(休業手当等を含む)支払いの義務を負うこともありません(後掲第511号通知)。

したがって、職員が新型インフルエンザに罹患した場合を想定し、これらに該当する条文を根拠として就業規則の改正を進めるのであれば、「感染症法第18条第2項を根拠に休業を命じる場合は、産業医その他専門の医師の意見を聞いて、休業を命じる」旨の規定を設け、職員への周知等に係る労働基準法第89条、同法第90条、同法施行規則第49条に定める要件を満たしておけば足りるでしょう。

なお、労働契約法上、職員が安全に働ける職場環境を整える安全配慮義務の観点及び社会福祉事業・介護保険事業の利用者の安全確保の観点(感染症法第5条第2項)から、罹患職員を就業制限業務以外の業務に従事させることを検討することなく、休業とする場合は休業手当の支給も含め柔軟な対応を検討してください。

また、職員及びその同居の家族が「新型インフルエンザかな?」との事態になったときは単に休業・自宅待機を命じ、風邪を引いて休んだ場合(=私傷病による休業)と同じように「ノーワーク・ノーペイ」の原則に固執するのではなく、新型インフルエンザに罹患していると確認されるまでの間は、

- ①年次有給休暇の取得
- ②「有給の感染症特別休暇」の付与(1日あたりの単価は要検討)
- ③施設の命令による自宅待機として労働基準法第26条の規定による休業手当の支給、の順で対策を検討してみてもいかがでしょうか。

新型インフルエンザに感染しているか否かの検査結果が出るまでの期間もそう長くはないのであれば、職員が安心して施設の命令による休業もしくは自宅待機を、ある程度納得して受諾してもらえるよう、休業手当の支給を行うことを検討すべきと思います。

なお、この場合であっても、就業規則は就労上のルールですから、その旨を職員に周知し明記しておく、あるいは、期間を定めた労使協定の締結が必要でしょう。

また、職員や通園施設の利用者に対しても、新型インフルエンザを事業場に持ち込まないとする基本姿勢の徹底を要請することも重要です。

ちなみに、労働安全衛生規則第61条第1項第1号(病者の就業禁止)のうち、法定伝染病者については、感染症法によって予防措置がとられることから第1号の対象とはなりません。感染症罹患を理由とする労働安全衛生法第68条及び労働安全衛生規則第61条第1項第1号に基づく就業禁止はこれを行う根拠とはならないということ(東京労働局照会済)、また、感染症法は就業そのものの禁止ではなく、あくまで就労制限とされた業務に該当する場合に休業とすることができるというものです。

＜参考1＞インフルエンザと就業制限対象業務(感染症法規則第11条第2項)

区分	就業制限	就業制限対象感染症における就業制限となる業務		
		飲食物の製造、飲食物に直接接触する業務	接客業その他の多数の者に接触する業務	他者の身体に直接接触する業務
鳥インフルエンザ((H5N1)	有り	該当	該当	非該当
新型インフルエンザ	有り	該当	該当	
再興型インフルエンザ	有り	該当	該当	
鳥インフルエンザ(鳥インフルエンザ(H5N1)を除く)	なし			
インフルエンザ(鳥インフルエンザ及び新型インフルエンザ等感染症を除く)	なし			

＜参考2＞①伝染病予防法(現行=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)に基づく就業制限業務に従事するり患労働者を休業させることは、法令の順守措置であり、(労働基準法第26条に定める休業手当の支給要件である)「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に該当しない。②り患労働者を就業制限業務以外の業務に従事させることを十分検討する等、休業の回避について使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に該当。③伝染病予防法に基づく就業制限業務及び厚生省通知に基づく行政指導における対象労働者、休業の期間・業務の範囲を超えて労働者を休業させることは、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に該当。④就業制限に基づき休業させた場合、当該休業の日は、全労働日に含まれない(年休算定の基礎となる全労働日の取扱)。(「腸管出血性大腸菌感染症に係る対応について」平成8年8月9日基発第511号)

＜参考3＞

「病院、診療所、病原体等の検査を行っている機関、老人福祉施設等の施設の開設者及び管理者は、当該施設において感染症が発生し、又はまん延しないように必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」(感染症法第5条第2項)

以上