

Q882. 労働者がインフルエンザに感染した場合の対応方法を教えてください。

使用者は、インフルエンザを含む伝染病に感染した労働者の就業を禁止しなければならず（労働安全衛生法68条）、労働者は法律上病原体がなくなるまでの一定期間就業制限を受けます（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18条2項等）。

就業規則で就業禁止という法令上の要請を明確にしておくことで、労働者がインフルエンザに感染し一定期間経過していないのに、もう治ったなどと言って出勤しようとするのを拒むことができます。

就業禁止期間は、労働者側の原因で労務提供できていないのですから、使用者は賃金を支払う必要はありません。就業禁止期間の無給は、労働者が風邪を引いて欠勤した場合と同じですが、取扱いを明確にするために、就業規則において就業禁止期間は無給とするものの確認規定を設けると良いでしょう。

また、休業手当（労基法26条）についても、労働者側の事情による休業であって「使用者の責に帰すべき事由」ではありませんので、使用者は休業手当を支払う必要はありません。

弁護士法人四谷麴町法律事務所
勤務弁護士作成