

## Q 労働者本人や労働者の家族が 新型インフルエンザ等の感染症に感染した 場合の就業制限はどう考えるべきでしょうか？

## A 法令による就業制限の定めを確認し、 慎重に休業等の措置を検討しましょう。

労働安全衛生法第 68 条、労働安全衛生規則第 61 条が、伝染性の疾病にかかった労働者の就業制限を定める一方、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、「感染症法」という）では「一類感染症」、「二類感染症」、「三類感染症」、「新型インフルエンザ等感染症」の患者または無症状病原体保有者の人の身体や飲食物に直接接触する業務への就労が都道府県知事の通知により制限されており、現在は、感染症法による就業制限対象以外の感染症に対して労働安全衛生法令の就業制限規定が適用されることになります。

「家族に感染者が発生した場合の当該労働者の就業制限をどう考えるか」についても、法令ベースでは、その労働者が、やはり感染症法第 18 条の「就業制限」対象となり得る「患者又は無症状病原体保有者」に該当するか・否かで判断することになります。空気感染等で他就業者に深刻な被害を及ぼす可能性があるものについては、「都道府県知事からの通知」をまだ受けていない場合でも、この通知の対象となる可能性が高いと思われる「無症状病原体保有者」該当可能性が高い者に対し、本人の「陰性」判定や知事からの通知対象とならないことが明らかになるまでの間は、自宅待機等の就業禁止措置をとることはやむを得ないものと考えます。しかし、労働安全衛生法令に基づきつつも、感染症法上の措置

を上回る就業制限には、厚生労働省の関係通達（昭 47・9・18 基発第 601 号の 1、平 12・3・30 基発第 207 号、平 21・10・30 新型インフルエンザ（A/H1N1）Q & A）による「病者の就業禁止は労働者の就業の機会を失わしめることに繋がるから、なるべく慎重であるべき」という基本的な考え方に十分注意が必要です。

また、就業制限の措置と就業制限期間中の賃金（休業手当）支払の要否は、別に考える必要があります。厚生労働省は平成 21 年 10 月に示した新型インフルエンザの Q & A で、医師や保健所等の指導に基づき、または自主的に労働者が休業する場合は「使用者の責に帰すべき休業」には該当しないとしているものの、医師の指導等の範囲を超えて（外出自粛期間経過後等）事業場が自主的に休業させる場合等は「使用者の責に帰すべき休業」に該当し「休業手当」を支払う必要があるとしています。したがって、労働安全衛生法令に該当するということで実施した就業制限でも、労働基準法上の休業手当の支払が必要になるケースがあることに注意が必要です。そして、感染症法第 18 条の就業制限に該当しないケース、該当することが明確になっていないケースでは、できる限り就業場所の変更等の措置を検討し、他の就業者への感染を懸念して事業場の自主的な判断で自宅待機等を命じる場合には、休業手当等、賃金補償の措置をとるのが適当です。