

相談室 Q&A

安全衛生関係

Q

感染症の疑いで社員が隔離された場合、 どのように対応すべきか

世界的に新型コロナウイルスが流行し、感染の疑いのある人が、検査等のために隔離されているとのニュースを目にします。もし自社の社員が感染の疑いで隔離され、本人の意思に関係なく出勤できなくなった場合、どのように取り扱えばよいのでしょうか。

(東京都 K社)

A

法令に基づく就業制限や入院措置により就業できない場合は「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当しないため、休業手当の支払いは不要であり、通常の病欠と同様の取り扱いとなる

回答者 近藤杏介 こんどう きょうすけ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 感染症に関する法令

感染症とは、ウイルスや細菌などの病原体が体内に侵入して増殖し、発熱や下痢、咳などの症状が出ることをいいます。感染してもほとんど症状が出ずに終わってしまうものもあれば、一度症状が出るとなかなか治りにくく、時には死に至るような感染症もあります。

感染症は、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、感染症法）により、一類感染症、二類感染症、三類感染症、四類感染症、五類感染症、新型インフルエンザ等感染症、指定感染症、新感染症に分類されています。

そのうち、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[図表]については、感染症の蔓延^{まんえん}を防止するために都道府県知事による就業制限措置が可能となっています（感染症法18条）。さらに、一類感染症、二類感染症、新型インフルエンザ等感染症については、都道府県知事による入院の勧告・措置を行うことが可能と

なる旨が定められています（感染症法19～21条、26条）。

また、指定感染症（既に知られている感染性の疾病〔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を除く〕であって、感染症法上の規定の全部または一部を準用しなければ、当該疾病の蔓延により国民の生命および健康に重大な影響を与えるおそれがあるものとして政令で定めるもの）についても、一類感染症等の措置が準用されることが定められています（感染症法7条）。

一方、労働安全衛生法（以下、安衛法）でも就業禁止措置が定められています。安衛法68条では「伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない」とし、労働安全衛生規則61条において下記のように定められています。

① 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかつ

図表 感染症法における主な感染症の分類

一類感染症	エボラ出血熱、クリミア・コンゴ出血熱、痘そう、南米出血熱、ペスト、マールブルグ病、ラッサ熱
二類感染症	急性灰白髄炎（ポリオ）、結核、ジフテリア、重症急性呼吸器症候群（病原体がコロナウイルス属SARSコロナウイルスであるものに限る）、中東呼吸器症候群（病原体がベータコロナウイルス属MERSコロナウイルスであるものに限る）、鳥インフルエンザ（H5N1、H7N9）
三類感染症	コレラ、細菌性赤痢、腸管出血性大腸菌感染症、腸チフス、パラチフス
新型インフルエンザ等感染症	新型インフルエンザ、再興型インフルエンザ

た者

- ②心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者
- ③前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者

感染症の場合、上記①に該当するものと考えられますが、行政通達（平12. 3.30 基発207）において、上記①は「伝染させるおそれが著しいと認められる結核にかかっている者」としており、それ以外の感染症については、特に定めがありません。

2.ご質問について

では、ご質問のケースで考えてみましょう。「自社の社員が感染の疑いで隔離され、本人の意思に関係なく出勤できなくなった」場合ですが、社員が何らかの就業制限のある感染症にかかったとして、病院等への入院措置が取られるものと推察されます。この場合、法令に基づく就業制限・入院措置により労務の提供ができないことから、「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当せず、労働基準法26条に定める休業手当の支払いは不要と考えられます。通常の場合と同様に扱うことになり、就業規則に病気休暇制度の定めがあれば、病気休暇を活用する対応が考えられます。

一方、隔離されている場所が自宅等であり、就

業制限のない感染症だった場合はどうでしょうか。本人が自主的に休む場合は、上記と同様に病欠等の取り扱いになりますが、自宅等で就労可能な状況であるにもかかわらず会社の自主的な判断で休業させた場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、休業手当の支払いが必要になると考えられます。

3.新型コロナウイルスについて

令和2年2月1日、新型コロナウイルス感染症が指定感染症に定められたことにより、新型コロナウイルスに感染している場合は、都道府県知事が就業制限や入院の勧告・措置を行うことができることとなりました。

厚生労働省は「感染症法により就業制限を行う場合は、感染症法によることとして、労働安全衛生法第68条に基づく病者の就業禁止の措置の対象とはしません」（厚生労働省ホームページ「新型コロナウイルスに関するQ & A [企業の方向け]」）とし、新型コロナウイルスに感染したとしても、安衛法上の就業禁止には当たらないこととなりますが、感染症法に基づき都道府県知事が行う就業制限により休業することとなります。その場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられ、休業手当の支払いは不要となります。