

労務ROAD

社長が入れる労災保険のことなら

『葛城経営研究会』

詳しくは、06-6264-6543 まで！

河本社労士事務所

(編集担当:伊藤)

〒541-0056 大阪市中央区久太郎町1-9-26 船場ISビル5F Tel:06-6264-6264 Fax:06-6264-6265

インフルエンザに関する職場でのQ&A

Q 職場で取り組むべきインフルエンザ対策にはどのようなことがありますか？

事業者においては、労働者の健康管理を徹底するとともに、感染機会を減らすための工夫の検討として、例えば、発熱症状のある方については、医師の指導に従って、休暇を取得の上、自宅で療養してもらうなどの対応を検討していただくことが考えられます。また、それぞれの事業者において、感染状況を注視するとともに、**手洗いや咳エチケットの周知**、**職場の清掃**などに取り組んでいただく必要があると考えます。その他、下記の対応が考えられますので参考としてください。

- 職場における感染防止策について、労働者へ教育・普及啓発を行う
- 欠勤した労働者本人や家族の健康状態の確認(発熱の有無や発症者との接触可能性の確認)や欠勤理由の把握を行い、本人や家族が感染した疑いがある場合には連絡するよう指導する
- 労働者の子どもが通う保育施設等が臨時休業になった場合における当該労働者の勤務への配慮を行う

Q 労働者がインフルエンザに感染した場合の同じ職場の労働者(濃厚接触者)や、同居する家族が感染した労働者(濃厚接触者)は、仕事を休ませる必要がありますか。

発症者と同じ職場の労働者などの濃厚接触者でも、インフルエンザ様症状がない場合は、一般的には仕事を休ませず職務を継続することが可能となると考えられますが、職務の必要性や内容に応じてその継続の可否を判断して下さい。その際、勤務を継続する場合は、**朝夕の検温や手洗いなどの健康管理を行い、体調が悪化した場合は直ちに上司に報告**するよう、徹底することが必要です。

Q インフルエンザに罹患した労働者が復職する際、留意することはありますか。治癒証明書や陰性証明書が必要ですか。

インフルエンザは、発熱等の症状がなくなっても感染力が続くと考えられています。基本的に、**熱などの症状がなくなってから2日目までが外出自粛の目安**です。しかし、完全に感染力がなくなる時期は明確でないことから、業務上可能であれば発症した日の翌日から7日を経過するまで、外出を自粛することが望ましいと考えます。なお、労働者に対し治癒証明書や陰性証明書の提出を求めることについては、インフルエンザの陰性を証明することは一般に困難であることや、患者の治療にあたる医療機関に過剰な負担をかける結果になることから、望ましくありません。

Q インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

(1)労働者がインフルエンザに感染したため休業させる場合

インフルエンザに感染しており、**医師等による指導により労働者が休業する場合**は、一般的には「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ますので、**休業手当を支払う必要はありません**。

(2)労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合

インフルエンザかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱えば足りるものであり、病気休暇制度を活用すること等が考えられます。

(3)感染者と近くで仕事をしてきた労働者や同居する家族が感染した労働者を休業させる場合

職務の継続が可能である労働者について、**使用者の自主的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」に当たり、**休業手当を支払う必要**があります。

【厚生労働省より】

