

『感染症に罹患した従業員の出勤停止』

新型コロナウイルスが深刻な問題となっていますが、社内への感染を防ぐため、その従業員を強制的に休ませることは一般的に行われております。

従業員がインフルエンザに罹って仕事を休むときは、基本的には給与が出ない「欠勤扱い」とすることには問題はありません。

いわゆる季節性のインフルエンザは「感染症法第 18 条」と「労働安全衛生法第 68 条」で定める就業制限を受ける病気に該当しないため、就業を制限する法的な根拠がないため、会社都合で休ませる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」により休業手当を支払う必要があります。

ちなみに新型コロナウイルス、鳥インフルエンザ、今回のコロナウイルス（2 月より指定感染症と決定）は就業禁止の対象となる感染とされますので、賃金の支払いは発生しません。労働安全衛生法第 68 条・労働安全衛生規則第 61 条（病者の就業禁止）、で就業を禁止しなければなりません。

休業期間は有給休暇に振り替えることも出来ますが、有給休暇は労働者の権利であり、会社側が強制できるものではありません。

休業による生活補償は、健康保険法による傷病手当などで補填するか、会社の就業規則などで特別休暇を設けるなど、きっちり定めておく必要があります。