

## 法律ネットワーク

### SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・服部

関西地区社労士 山田

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

## ☞ 伝染性疾病への対応

昨年末、日本全国でノロウイルスへの感染が爆発的に広がり、現在もその猛威は続いています。また、毎年のことではありますがインフルエンザへの感染についても広がりを見せるようになってきました。

さて、このような伝染性疾病にかかった社員が出た場合、会社としてはどのように対応するべきでしょうか。また、法律ではどのようになっているのでしょうか。

まず、法律から見ていきますと、関連するものとして労働安全衛生法に下記の条文があります。

(第68条) 事業者は、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。

この条文のポイントとしては、「厚生労働省令で定めるもの」がどのようなものかということになるでしょう。これについては、感染症予防法第18条に定められている就業制限措置の対象となる疾病が基準になります。この条文で定められている疾病は、大きく5つに分類されています。

- ・ 1 類感染症  
エボラ出血熱、痘そう、ペスト、ラッサ熱等
- ・ 2 類感染症  
急性灰白髄炎、結核、ジフテリア、鳥インフルエンザ (H5N1 型) 等
- ・ 3 類感染症  
コレラ、細菌性赤痢、腸管出血性大腸菌感染症等
- ・ 4 類感染症  
E 型肝炎、A 型肝炎、鳥インフルエンザ (H5N1 型を除く)、マラリア等
- ・ 5 類感染症  
インフルエンザ (鳥インフルエンザ・新型インフルエンザ等は除く)、ウイルス性肝炎 (E 型肝炎・A 型肝炎を除く) 等

そして、上記5つの分類のうち「厚生労働省令で定めるもの」はどこまでになるかということ、「1 類感染症～3 類感染症」までとなっております。

つまり、「1 類感染症～3 類感染症」の伝染性疾病に社員がもし感染した場合、会社は上記法令に基づいて強制的に出勤停止としなければならず、その期間無給とすることも可能です。

ちなみに今猛威をふるっているノロウイルスは「5 類感染症」に指定されているため、労働安全衛生法第68条の対象からは外れています。そのため法令に基づいて出勤停止にすることはできず、無給とすることもできません。

では、どのような対応が考えられるかというと、まず出勤停止にする場合は、会社が就業規則等に基づき自主判断で就業禁止等を行うこととなります。つまり、「事業主の都合により休業させる」こととなるため、休んだ日ごとに労働基準法第26条にある休業手当 (平均賃金の100分の60以上) の支払いが必要となるということです。もちろん、対象社員から自主的に休むことを申し出て有給休暇の利用を希望すれば、その対応も可能です。

## 👉 就業規則の見直しをしませんか？

### 職場の憲法である就業規則

工場や事務所その他の事業場において、従業員の労働条件や服務規律などを定めたものである就業規則は会社において最も基本的事項を定めたものなので、「職場の憲法」ともいわれています。

就業規則は雇い入れた従業員（労働者）を組織化し、その労働条件や職場の規律を斉一的、統一的に規制するために必要なものであります。

就業規則は本来、法が命じることで作成するようになったというのではなく、多数の労働者が集合して生産に従事する際、一定のルールに従って組織化・規制することが、能率的かつ労働者の安全の面から、あるいは施設保全の上から必要であるということで自然発生的に誕生し、慣行化してきたものと考えられています。

### 就業規則の役割

労働条件の明確化と企業秩序の維持ということにつきます。

### 使用者にとっては

組織的な人的資源の運用を行う上で必要な基準（労働条件）と規律（職場規律）の斉一的、統一的な設定を就業規則によって明確化できます。

### 労働者にとっては

守るべきルールが明確になり、使用者の恣意的な懲戒処分などの不利益な取扱いが抑制されます。

このように就業規則は労使間の権利や義務が明確化し、労働条件についての疑義が原因になった労使トラブルを防止する効果が期待できると考えられます。使用者、労働者にとっても重要な役割を果たすものであります。

労働基準法89条に常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならないと規定されていますが、常時10人未満の労働者を使用する事業場には就業規則の作成義務はありません。本当に必要ないのでしょうか？

職場の憲法ともいえる就業規則、常時10人未満の労働者しか使用してないからといって作成しなくて良いわけではありません。労働者の人数にかかわらず、労働条件を明示すること、労働条件に公正さが求められることも使用者に課される義務であります。また、就業規則はあるが市販の就業規則、他社の就業規則のコピーをそのまま使っている、昔作って、それ以来見直ししていない就業規則では貴社の実情に合っていないのではないのでしょうか？頻発している労務トラブルを未然に防ぐために早急に就業規則の作成と見直しの必要があると思います。

法律上会社を守ってくれるものは存在しません。何かあれば悪いのはみな、会社のせいになってしまいます！会社を守るのは、唯一、契約そのものです。一定の合理的内容で、かつ合理的手順で作成・施行された就業規則は労働契約の一部をなすことができます。就業規則の見直しは当事務所にご相談ください。

日本上空にはマイナス40度の冷気塊が覆い寒い日が続いています。1月に降った雪もここにきてやっと消えました。寒い冬はにがてですが、空気が澄んでいるので富士山がきれいに見えるのだけは良いですね。毎朝数秒ですが、通勤電車の中から見える富士山を楽しみにしています。まだまだ寒いからと家に閉じこもらないで出かけてみませんか。冬は花がないように思いがちですが二宮町吾妻山公園の菜の花、今が見ごろです、もちろん雄大な富士山も一望できます。湯河原の梅の宴も、三浦海岸の河津桜と菜の花も2月中旬からです。見ごろはインターネットで確認してからが良いでしょう。花より団子の方には少し足をのばして三崎港で、まぐろ三昧で軽く一杯なんてお勧めコースです。行ってみませんか？



お気軽にご相談ください