

Q 感染症にり患した場合の休業の取扱いはどうなりますか

A 従業員の感染症のり患は、流行性感冒や風邪へのり患と同様、一般的な病気と同様に取り扱われますので、治療については健康保険で、欠勤については無給が原則となります。

病気が治癒した後も感染の可能性があるとして医療機関等から外出を禁止された期間についても、その間の欠勤は無給が原則となります。

なお、従業員によっては年休を利用する人もいると思われませんが、年休の取得目的、時季は従業員の自由となっていますので、感染症のり患による欠勤を年休で充当したいと従業員から申出があった場合に、その請求を拒否することはできませんし、逆に、年休を充てるよう使用者が強制することはできません。

また、企業において、病気休暇制度を有している場合には、その取扱いに従うこととなります。

なお、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（感染症予防法）では、感染症に感染していると疑うに正当な理由がある者については、都道府県知事が外出自粛等を要請できることとされており（同法 44 条の 3、50 条の 2）、これに基づく保健所からの外出自粛等の要請に応じたり患した従業員を休ませる場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当せず、休業手当を支払う義務はありません。