大分合同新聞（朝刊）
2014年(平成26年)6月19日　木曜日

法律あれこれ

従業員の家族がインフルエンザ

Q　従業員から家族がインフルエンザにかかったとの連絡がありました。就業規則に規定はないのですが、感染防止のために自宅待機を指示してよいでしょうか。その場合、賃金を支払う必要はありますか。

「自宅待機」の指示可能

A　従業員の同居の家族など濃厚接触者がインフルエンザに罹患した場合、従業員も感染している可能性があり、勤務することで職場での集団感染のリスクが高まります。この場合、就業規則上の根拠がなくても自宅待機命令が出せるかというご質問ですが、使用者は従業員に対し一般的な労務指揮権を有しており、必要性および合理性のあるときは業務命令として自宅待機命令を出すことができます。

インフルエンザは感染力が強く、潜伏期間の判断も困難であることなどから、全従業員に対して職場での安全配慮義務を負っている使用者としては、同居の親族など濃厚接触者に罹患の恐れがある場合には、その従業員に対し、罹患および感染の有無が明らかになるまでの間、就業規則上の規定がなくても自宅待機を指示できます。

その場合の賃金の支払いに関してですが、従業員本人がインフルエンザに感染したときは、従業員の責めに帰すべき事由によって労務が提供できないケースになりますので、賃金請求権や休業手当は生じないと考えます。

今回のように感染者の濃厚接触者である従業員を休業させる場合は、使用者の事情で休業させることになりますので「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に該当し、賃金の支払いが必要と考えます。支払うべき賃金は、自宅待機の必要性および合理性が認められる範囲の場合には6割以上（労働基準法26条の「休業手当」）。それを超える場合（必要な期間を超える待機など）には超える部分について賃金全額の支払いが必要と考えます。

（弁護士・松田健太郎）