



弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「匠への道」

- コロナウイルスに感染した従業員に休業を命じられる？
- 中村このみ弁護士のご紹介
- たくみ法律事務所の「クレド」を制定いたしました

Pickup Law News

コロナウイルスに感染した従業員に休業を命じられる？

はじめに

新型コロナウイルスが中国の武漢市から世界各国に広がり、日本でも感染者が出るなど危機感が高まっています。

ここ福岡市でも、2月20日に九州で最初の感染者が確認されました。

今後さらに感染者が増加すれば、「**新型コロナウイルスに感染した疑いのある従業員を出勤させるべきか**」といった労務問題が生じる可能性もあります。



このような問題は、インフルエンザやノロウイルスなど他の感染症でも生じうるものです。

今回は、従業員が感染症に罹患した疑いがあるときに会社がとるべき対応について解説いたします。

医療機関での受診を命令できる？

受診命令

会社に新型コロナウイルスやインフルエンザに感染した疑いがある従業員がいるとします。

このようなとき、会社は、医療機関で診察を受けるよう従業員に命じることはできるのでしょうか。

まず、就業規則に受診命令に関する規定があ

れば、それが合理的な内容である限り、会社は業務命令として受診命令を出すことができます。

そこでまずは自社の就業規則の中に受診命令に関する規定があるか確認すべきです。

就業規則に受診命令に関する規定がなくても直ちに受診命令が違法となるわけではありませんが、トラブル回避の観点から、この後に説明する有給休暇の取得の推奨など別の手段を検討すべきでしょう。

受診命令はメンタル疾患が疑われる従業員がいる場合にも活用できますので、「会社は従業員に対し、会社の指定する医師への受診及びその結果の報告を命ずることができる。」といった情報を設けておくといよいでしょう。

予防接種

さらに踏み込んで、「会社がインフルエンザ等の予防接種を命じることができるか」という問題もあります。



任意の予防接種を推奨することは問題ありません。

しかし、予防接種は体質によってアレルギー反応や重篤な副作用をもたらすこともありますので、**強制とすることは避けるべき**でしょう。

受診を拒否されたら

では、感染の疑いがある従業員が受診を拒否したときはどうすればよいのでしょうか。

まず、自主的に休暇（有給休暇、または病欠）を取得するよう促すべきです。

会社で病気休暇制度が設けられているときには、その規定に基づいて病気休暇を取得してもらうのも一つの方法です。



健康状態が回復するまでの間において自主的な休暇取得に応じてくれれば、労務問題は別段生じません。

自主的な休暇の取得に応じてもらえない場合は、業務命令として出勤停止を命じることを検討すべきです。

ただし、従業員が感染症に罹患している疑いがあるにすぎない場合に出勤停止を命じるときは、**原則として100%の賃金保証が必要**です。

出勤停止命令を出すために就業規則に特別な規定がある必要はありませんが、やはりトラブルを避けるためにあらかじめ規定しておいた方が望ましいでしょう。

ウイルス感染が判明したら

続いて、検査の結果、感染症に感染していることが判明したときの対応について解説いたします。

新型コロナウイルスは2020年2月1日付で感染症法の「指定感染症」に指定されました。

これにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が就業制限の勧告を行うことができるようになりました。

感染症法の規定に基づいて就業禁止となった

場合、給与や休業手当を支払う必要はありません。

ただし、業務中に新型コロナウイルスにかかった場合など、**就業制限の根拠となる感染症が労災と評価される場合には労災保険の保護対象**となります。

他方、季節性のインフルエンザやノロウイルスの場合は感染症法に基づく就業制限を行うことはできませんので、従業員を休ませるためには出勤停止命令を出すしか方法がありません。

この場合、**会社は休業手当として給与の60%を支払う必要があります**。

さいごに

今回は新型コロナウイルスが世界的に広まっていることを踏まえて、感染症にかかわる人事労務上の問題について解説いたしました。

従業員が感染症に罹患したときや罹患が疑われる従業員が出たときに慌てて対応を検討するのではなく、**緊急時の社内フローを策定し、就業規則に規定を設けておくなど、事前の準備が重要**です。

2月25日に厚生労働省が発表した基本方針では、感染しやすい環境に行くことを避ける、手洗い、咳エチケット等を徹底する、風邪の症状があれば外出は控え、やむを得ず外出する場合にはマスクを着用するなどの対策が推奨されています。

社内においてもこれらを徹底するとともに、事業場の湿度を適切にするなど、ウイルスの繁殖を防ぐための一般的な措置を怠らないようにしましょう。



弁護士 江藤豊史

大分県出身。法律的・経営的視点から、最も有益なサービス・ソリューションを提示できるよう研鑽を積んでおりますので、お気軽にご連絡ください。

岩間龍之介弁護士、荻野哲也弁護士に続き、北九州オフィスに2人目の弁護士として入所した中村このみ弁護士をご紹介します。

中村弁護士は熊本市に生まれ、済々黌高校、熊本大学法学部、福岡大学法科大学院を経て司法試験に合格いたしました。

弁護士登録後は熊本で4年半ほど勤務し、結婚・出産を機に北九州へ転居、育児休業を経て弁護士として復帰しました。

趣味は旅行で、毎年日焼けと戦いながら石垣島など沖縄の離島めぐりをしているそうです。

2年前の年末年始はオーストラリアで過ごし、ダウンタウンの松本人志さんに遭遇したことがちょっとした自慢だとか。



中村弁護士からのご挨拶

弁護士の中村このみと申します。

北九州オフィスにて1月より勤務しております。

消費者として物を買ったりサービスを利用すること、労働者として働くこと、経営者として会社を经营すること。

企業活動は、私達の生活に必ずとっていいほど密接に結びついています。

経営者のみなさまが企業運営に全力を注ぐことができるよう、法律面でのサポートを通じて、経営者のみなさまに貢献できればと考えております。

Notice

たくみ法律事務所の「クレド」を制定いたしました

たくみ法律事務所では、2020年1月に行われた全体の会議において「クレド」を制定いたしました。

クレドとは、私達の基本的な価値観を表現したもので、お客様や事務所内のメンバーと接するときの拠り所となるものです。

グランドクレド

私達は人と人との絆を大切にす

ひとつの「チーム」です。

私達は感謝と敬意を忘れず、

常に「ありがとうの気持ち」を

表します。

そして、各個々の業務スキル

及び

ヒューマンスキルの向上に努めます。

お客様へ

私達はプロ意識を徹底し、

お客様に寄り添う気持ちを忘れずに

サービスを提供します。

そして、最良のサービスの提供を

常に意識し、

受けた事件に関しては

100%を目指します。

また、結果だけに目を向けず、

過程も大切にします。

すべてのメンバーへ

私達は互いに尊重し励まし合い、

それが最高の結果をもたらすように、

協力し合います。

また、お互いが高め合うために、

遠慮せずに改善点を伝え合います。

何事にも易きに流れることなく、

あえて「楽じゃない」環境に身を置く

ことで事務所の発展に尽力します。

それにより、スタッフが仕事にやりが

いと誇りを持ち、安定した生活を送る

ことを目指します。

たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] https://www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通三丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

■地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

■天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

■JR・モノレール小倉駅：徒歩5分 平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）