

法律知識 No.42



弁護士 大橋 征平
総務課 主幹
(所属：福島県弁護士会)

日常生活の中で起こる可能性のある様々な事例に対して、法律に基づいた対応策を紹介します。

Q

発熱の症状がある従業員を自宅待機させた場合、賃金を支払う必要はあるのか。また、有給休暇を取得させられるのか。

「新型コロナウイルス感染症」についての相談です。

私は不動産業を営んでおり、雇用している従業員に、発熱の症状がある人がいます。その従業員は、「帰国者・接触者相談センター」に相談しましたが、「PCR検査^(※)」は必要ないと言われたようです。そのため、「新型コロナウイルス」に感染していると診断はされていません。しかし、私としては、2～3週間ほど自宅待機をさせて様子を見たいと考えています。自宅待機をさせた場合、その期間の賃金の支払いをする必要はありますか。また、賃金を支払う必要があるのであれば、自宅待機をさせている間、強制的に有給休暇を取得させたいのですが、可能でしょうか。



A

労働基準法において、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、**使用者は、休業している労働者に対して、休業期間中、平均賃金の60パーセント以上の手当を支払わなければならない**」としています。そして、⁽⁷⁾天災事変、などの不可抗力以外の事由で使用者が労働者を休業させた場合、使用者の責に帰すべき事由による休業となると考えられています。

今回の場合、発熱の症状があった従業員は、「帰国者・接触者相談センター」に相談の上、「PCR検査」は必要ないと判断されており、「新型コロナウイルス」に感染している可能性は低いと考えられます。そのような状況であるにもかかわらず、使用者が労働者を休業させた場合、この休業は不可抗力によるものではなく、使用者の自主的な判断でなされたものであると判断される可能性が高いと考えられます。したがって、**休業させた従業員に対して、休業期間中、平均賃金の60パーセント以上の手当を支払わなければならないとされる可能性が高いと考えられます。**

なお、労働者に対して休業手当を支払った事業主に対しては、国から「雇用調整助成金」が支給される可能性があります。売上が一定程度減少しているなど様々な要件があり、休業手当を支払うだけで助成金の対象となるわけではありませんが、「新型コロナウイルス」に関連する場合には、要件が緩和されるなど特例措置が設けられているので、都道府県労働局や各地の公共職業安定所（ハローワーク）に相談してみてもいいかもしれません。

次に、有給休暇を強制的に取得させることについてです。**有給休暇を取得するかどうかについては労働者が自由に決めることができる**ことになっています。使用者が労働者に有給休暇を取得させることはできません。したがって、**従業員を自宅待機させた日について、有給休暇を取得したものととして扱うことはできません。**

※ polymerase chain reaction（ポリメラーゼ連鎖反応）検査の略。
「新型コロナウイルス感染症」の診断に有効とされる検査です。