

# 梅ちゃん先生の 法律相談

第36回

## コロナ禍の労務対応 Q&A(その1)

梅本寛人(弁護士)

### 1 コロナ禍と労務対応

昨年来、新型コロナウイルス感染症の拡大は止まるところを知らず、我が国の経済社会は甚大な影響を受けています。

特に、照明家が活躍する舞台・テレビの分野は、その影響を最も深刻に受けたといっても過言ではなく、皆様の日頃のご苦勞のほどは、いかばかりのものであるかと拝察するところです。本原稿を執筆している時点(2021年2月)では、昨年末から本年初頭にかけての感染者数の飛躍的な増加と比べ、徐々にとはいえ、これが減少傾向にあるものの、依然として首都圏では緊急事態宣言が発令中であり、予断を許さない状況にあります。一日も早いコロナの収束を願わずにはいられません。

コロナ禍の影響により「日本照明家協会誌」も一時休刊とせざるを得ない状況となり、本コラムもしばらくお休みをいただいておりますが、今月号より再開することとなりました。

休刊直前まで、本コラムでは、「働き方改革」、特に長時間労働の規制について連載を行ってまいりました。しかし、「働き方改革」という前に、今や喫緊かつ最大の課題は、コロナ禍への労務対応であるといえるでしょう。そこで、今月号からしばらくの間、コロナ禍における労務対応について、皆様にはすでにご承知の部分もあるかと思いますが、Q&A方式で説明をしていき

たいと思います。

### 2 業務展開上の諸問題

Q コロナに感染するのが不安なので、出勤したくない従業員がいる場合に出社を命じても問題ないでしょうか?この場合に、出社を命じても従わない従業員を懲戒の対象としたり、欠勤として給与を支払わないとしたりすることは問題ないですか?

A 出社を命じても原則として問題はありません。また、適正な出社命令に従わない従業員に対し、懲戒の対象とし、あるいは、欠勤扱いとすることも法的に問題はありません。

#### 【解説】

説例において、会社が注意しなければならぬのは、会社は、従業員に対して、安全配慮義務を負っている(労働契約法5条)という点です。コロナ禍において、出勤を不安視する従業員に出社を命じるのは、この安全配慮義務に違反するのではないかという点が問題となります。

安全配慮義務は、法律上、2つの要素から成り立つとされています。それは「結果が生じることへの予見可能性」と「結果の回避義務」です。会社が安全配慮義務違反となるのは、まず、従業員が出社をすることによりコ

ロナに感染するという結果が生じることが、具体的に予見可能であるにもかかわらず、出社させたという場合です。もっとも、そのような予見可能性が認められたとしても、会社として従業員がコロナに感染しないようにするための相応の措置を講じていた、コロナ感染という結果が生じることを回避する努力を尽くしていた、という場合には、安全配慮義務違反には問われません。

現在、コロナは第三波といえる状況にあり、さらに再度の緊急事態宣言も発令中です。しかし、従業員が出社して勤務した場合にコロナに感染するという結果が生じることが、具体的に予見可能であるとまで一般的にいうことはできません。仮に、そのような予見可能性があるといえるとしても、会社として従業員がコロナに感染しないように相応の措置を講じておく、つまり結果回避義務を尽くしていれば、会社に安全配慮義務違反はなく、従業員に対する出社命令も正当化されることとなります。会社として、どのような努力を尽くしておくべきかについては、「オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」「製造事業場における新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」(いずれも一般社団法人日本経済団体連合会が策定)が参考になります。

ただ、いわゆる基礎疾患がある従業員につき、医学的なリスクがあると

の診断がなされている等の場合は、  
出勤することでコロナに感染するとい  
う結果が発生することの予見可能性  
が認められるといえ、そのような従業  
員にも出勤を命じることは安全配慮  
義務違反となりますから厳に避けるべ  
きです。この場合は在宅勤務が望まし  
いといえますが、業務の内容からそれ  
が難しいならば、傷病欠勤の扱いとせ  
ざるを得ないでしょう。

他方、従業員に対する出勤命令が  
問題ないといえる場合に、従業員がこ  
れに従わないときは、就業規則上の  
懲戒の対象とすることも、欠勤として  
給与を支給しないとすることも、法的  
には可能です。

**Q** 出勤して業務に従事したところ、  
コロナに感染してしまいました。  
この場合、労災になるのでしょうか？

**A** 感染経路が業務によることが明  
らかな場合、感染経路が不明の  
場合でも、感染リスクが高い業  
務に従事し、それにより感染し  
た可能性が高い場合、労災とな  
ります。

#### 【解説】

労働者が業務に起因して疾病にか  
かった場合、労働者災害補償保険法  
(労災法)に基づき療養補償給付や休  
業補償給付等を受給することができます。  
新型コロナウイルス感染症も、こ  
こにいう疾病の一つであり、業務に起  
因して感染し発症した場合には労災  
の対象となり得ます。

一般論として、ウイルス等に感染し  
て発症した疾患について、それが「業  
務に起因」したのか否かの判断は、  
個別のケースごとに、感染経路、業務  
との関連性等の実情を踏まえて検討  
し、その結果「業務に起因」して発症  
したと認められる場合には、労災の対  
象となります。

ただ、新型コロナウイルス感染症に  
ついては、新型コロナウイルスの現時  
点における感染状況と症状が出なくと

も感染を拡大させるリスクがあるとい  
う特性に照らし、当分の間、感染経路  
が特定されなくとも、業務により感染  
した可能性が高く、業務に起因したも  
のと認められる場合には、労災保険  
給付の対象とされます(厚生労働省  
「新型コロナウイルス感染症の労災補  
償における取扱いについて」基補発  
1201第1号令和2年12月1日付参  
照)。

具体的には、まず、感染経路が判  
明し、感染が業務によるものである場  
合については、労災となります。感染  
経路が判明しない場合であっても、感  
染リスクが高いと考えられる業務(複  
数の感染者が確認された労働環境下  
での業務、顧客等との近接や接触の  
機会が多い労働環境下での業務など)  
に従事していた場合は、潜伏期間  
内の業務従事状況や一般生活状況を  
調査し、個々のケースごとに、業務と  
の関連性(業務起因性)が判断されま  
す。照明業界についてみれば、たとえ  
ば、大勢の人が出入りする劇場、スタ  
ジオ等の現場は、多人数の人と接触す  
る機会が多いといえるため、感染リス  
クが高いと考えられる業務と認定され  
る可能性が高いでしょう。

なお、現在、新型コロナウイルス感  
染症に対するワクチンの開発が急ピッ  
チで進められ、諸外国では接種が本  
格化し、我が国でも今後本格化する  
ものと思われませんが、労働者がワクチ  
ン接種を受けたことで健康被害が生  
じた場合、そのワクチン接種を受ける  
ことが業務によるものであると認めら  
れる場合には、労災の対象になります  
(厚生労働省「新型コロナウイルスに関  
するQ&A(労働者の方向け)5-問9」)。

**Q** 社内での感染拡大防止のため、  
終業後の飲み会を禁止したり、  
休日の旅行やゴルフを禁止し  
たりすることはできますか。これに  
違反した従業員を懲戒すること  
は可能でしょうか。

**A** 業務命令として、飲み会や旅行

等を禁止することはできません  
が、これらの「自粛要請」を行う  
ことは可能です。この要請に従  
わない従業員を懲戒することは  
原則としてできませんが、従業  
員がその結果コロナに感染して  
しまった場合、懲戒することが  
可能な場合もあります。

#### 【解説】

就業時間外に従業員がどのように  
過ごすかは、本来従業員の自由であ  
り、会社がこれに介入することは原則  
としてできません。もっとも、従業員  
は、雇用契約に基づいて労務を提供  
する義務を負うほか、企業秩序を遵  
守する義務も負っていると解されてい  
ます。この義務を負うのは、就業時間  
中に限られず、従業員の私生活上の問  
題であっても、それが企業秩序に影  
響を及ぼす場合は懲戒の問題となり  
得ます。

そして、会社は、現在の新型コロナ  
ウイルス感染症の拡大という状況にお  
いて、社内での拡大防止と役職員の  
安全を配慮するという意味での企業  
秩序を確保する責任を負っているとい  
えますので、従業員の私生活について  
も、業務命令としてはできないものの、  
自粛要請として、これを一定限制限  
することは許されるものと解されます。  
具体的には、説例にあるように、飲み  
会や旅行、ゴルフ等を禁止する要請を  
行うこと自体は可能であると考えられ  
ます。

他方、この要請を無視して、飲み会  
等を開いた従業員を、それ自体で懲  
戒処分に付すことはできません。飲み  
会等をただけでは、依然として、企  
業秩序が乱されたとはいえないため  
です。もっとも、その結果、当該従業  
員がコロナに感染した場合は、社内  
での感染拡大を防止するという実際  
上の必要は高まり、また、会社に対  
する社会的評価にも悪影響を生じせ  
うる行為であり、企業秩序が害され  
たものといえるため、懲戒処分に付  
することは可能であると考えられます。