

## 新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応（実務対応編）

令和2年5月21日

弁護士法人中央綜合法律事務所

弁護士 宮本 庸弘

弁護士 高橋 瑛輝 弁護士 岩城 方臣

弁護士 大澤 武史 弁護士 本行 克哉

第1	はじめに .....	2
第2	感染予防・拡大防止のために必要な措置 .....	2
1	安全配慮義務の内容及び考慮要素 .....	2
2	レピュテーションリスク .....	3
3	新型コロナウイルス感染症の特徴 .....	3
4	企業における具体的な対応策 .....	4
	(1) 基本的対応 .....	4
	ア 企業が従業員に対して検温結果や体調等の申告を義務付けることの可否 .....	4
	イ 在宅勤務のための制度設計について .....	5
	(2) 従業員に陽性者が出た場合などに必要な対応 .....	6
	ア 陽性者が出た場合の対応 .....	6
	イ 濃厚接触者が出た場合の対応 .....	7
	ウ 従業員に新型コロナウイルス感染症に感染していることを疑わせるような具体的症状が出た場合の対応 .....	8
第3	賃金・休業手当の支給 .....	8
1	基本的な考え方 .....	8
2	従業員に在宅勤務をさせる場合 .....	9
3	従業員を休業させる場合 .....	10
	(1) 陽性者を休業させる場合 .....	10
	(2) 濃厚接触者を休業させる場合 .....	10
	(3) 新型コロナウイルス感染症に感染していることを疑わせるような具体的症状がある従業員を休業させる場合 .....	11
	(4) 事業の休止などを余儀なくされた場合 .....	11
4	賃金及び休業手当の支払い義務がない場合の対応について .....	12
	(1) 雇用調整助成金等 .....	12
	(2) 傷病手当金 .....	13
	(3) 労災給付金 .....	14
第4	最後に .....	14

## 第1 はじめに

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大を受け、企業の皆様は日々対応に頭を悩ませておられるものと推察いたします。弊所では、令和2年3月29日付け「新型コロナ問題に伴う法的問題（人事労務）」（以下「令和2年3月29日付けコラム」といいます）において、新型コロナウイルス感染症に関連する人事労務の法的問題について幅広く検討をいたしました。その後の新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下「特措法」といいます）に基づく緊急事態宣言の発出や対象地域の全国への拡大などを踏まえると、同コラムを作成した後も、新型コロナウイルス感染症に関連する問題は日々深刻度を増しているものといえます。

そこで、企業の皆様が対応を判断する一助になればと考え、新型コロナウイルス感染症が企業の人事労務に及ぼす法的問題についてより掘り下げた内容のコラムを作成することといたしました。本コラムでは、企業において特に関心が高いと思われる①感染予防・拡大防止のためにいかなる措置を講じるべきか、②従業員を休業させた場合に賃金・休業手当の支給をするべきかという問題を中心に取り上げます。

## 第2 感染予防・拡大防止のために必要な措置

### 1 安全配慮義務の内容及び考慮要素

令和2年3月29日付けコラムにも記載のとおり、企業は従業員に対する安全配慮義務を負っており（労働契約法第5条）、事業場における感染予防・拡大防止のために必要な措置を講じる必要があります。

安全配慮義務とは、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする義務です。安全配慮義務違反が認定されるためには、結果についての予見可能性及び結果回避可能性が必要となります。仮に事業場において従業員が新型コロナウイルス感染症に感染し、社内において感染が拡大したような場合には、そのような事態が生ずることについて予見することが可能であったか、予見可能な場合にはそのような事態を回避することが可能であったかが問題となります。

この予見可能性を肯定するには、抽象的な予見可能性では足りず、結果回避を基礎づけるに足る程度の具体的な予見可能性が必要となります。そして、予見可能性の有無を判断する上では、新型コロナウイルス感染症についての医学的知見や、緊急事態宣言の発令などの社会の動向、報道されている感染者数な

どの様々な事実関係が考慮されるものと思われます。

緊急事態宣言の発令などにより、新型コロナウイルス感染症に対し適切な対策を講じることが社会的急務となっていることから、今後は企業として適切な対応を講じていたのかがより一層問われることになる应考虑すべきです。上記のとおり、幅広い事実関係が予見可能性の有無を判断する上で考慮要素となることから、企業としては公的機関が公表している資料や報道されている新型コロナウイルス感染症に関する情報を積極的に収集し、適切な対応を講じていくことが肝要です。

## 2 レピュテーションリスク

企業のとるべき対応を検討するにあたっては、安全配慮義務に反しないかという観点のみならず、レピュテーションリスクについても十分考慮する必要があります。

すなわち、不要不急の外出などを自粛するよう呼びかけがなされている中で、企業が適切な対応を講じず、または、従業員の不用意な行動により新型コロナウイルス感染症の感染を拡大させた場合には、深刻なレピュテーションリスクが生じるおそれがあります。企業としては、こうしたレピュテーションリスクを避けるためにも、適切な感染予防・拡大防止のための措置を講じた上で、従業員にも感染予防のために適切な行動をするよう呼びかける必要があるでしょう。

## 3 新型コロナウイルス感染症の特徴

具体的には、①感染経路の中心は飛沫感染及び接触感染であるが、閉鎖空間において近距離で多くの人と会話する等の一定の環境下であれば、咳やくしゃみ等の症状がなくても感染を拡大させるリスクがある、②発症前 2 日の者や無症候の者からの感染の可能性も指摘されている一方、人と人との距離をとることにより大幅に感染リスクが下がる、③密閉空間（換気の悪い密閉空間である）、密集場所（多くの人々が密集している）、密接場面（互いに手を伸ばしたら届く距離での会話や発声が行われる）という 3 つの条件（以下「三つの密」といいます。）のある場では感染を拡大させるリスクが高い、④世界保健機関（WHO）によると、現時点において潜伏期間は 1-14 日（一般的には約 5 日）とされており、また、厚生労働省では、これまでの新型コロナウイルス感染症の情報なども踏

まえて、濃厚接触者<sup>1</sup>については14日間にわたり健康状態を観察することとしている、などといった特徴が示されており、企業としてはこれらの特徴を把握した上で対応策を検討すべきでしょう。

## 4 企業における具体的な対応策

### (1) 基本的対応

新型コロナウイルス感染症の全国的な拡大や企業に与えている影響の大きさに鑑みれば、企業において何らの対応策も講じないというのは、もはや現実的ではありません。

具体的にどのような対応をすべきかについては、厚生労働省が作成した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」が参考になります。

同チェックリストの内容を整理すると、①咳エチケットや手洗いの重要性の周知徹底、②従業員の日常的な健康状態の確認、③三つの密の回避や在宅勤務・時差通勤の活用によりクラスターの発生を防止する、④従業員に風邪症状が出た場合には当該従業員を出勤させないなど必要な対応を講じる、⑤新型コロナウイルス感染症の陽性者や濃厚接触者が出た場合に企業が速やかに把握できるための体制作りをするなどといった対応策が記載されています。同チェックリストに記載された対応策のすべてを講じる義務があるわけではありませんが、それぞれの企業の具体的な状況を踏まえて、必要かつ対応可能な対策を速やかに実施していくことが企業には求められています。

### ア 企業が従業員に対して検温結果や体調等の申告を義務付けることの可否

上記②の対応に関連して、企業が従業員に対して検温結果や体調の申告を義務

---

<sup>1</sup> 国立感染症研究所 感染症疫学センター「[新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領（令和2年4月20日版）](#)」によると、「濃厚接触者」とは、「患者（確定例）」（臨床的特徴等から新型コロナウイルス感染症が疑われ、かつ、検査により新型コロナウイルス感染症と診断された者）の感染可能期間（発熱及び咳・呼吸困難などの急性の呼吸器症状を含めた新型コロナウイルス感染症を疑う症状（本コラム脚注2参照）を呈した2日前から隔離開始までの間）に接触した者のうち、次の範囲に該当する者をいいます。

- ・患者（確定例）と同居あるいは長時間の接触（車内、航空機内等を含む）があった者
- ・適切な感染防護無しに患者（確定例）を診察、看護若しくは介護していた者
- ・患者（確定例）の気道分泌液もしくは体液等の汚染物質に直接触れた可能性が高い者
- ・手で触れることの出来る距離（目安として1メートル）で、必要な感染予防策なしで、「患者（確定例）」と15分以上接触があった者（周辺の環境や接触の状況等この状況から患者の感染性を総合的に判断する）

付けることの可否とその際に留意すべき事項について検討いたします。

まず、上記のとおり、企業において従業員の日常的な健康状態の確認をすることが要請されており、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止し従業員の生命・身体の安全を保護するため必要かつ相当な措置といえるので、従業員に対して検温結果や体調の申告を命じる業務命令を発することは可能でしょう。ただし、プライバシー保護の観点からは、毎日の検温を義務づけながらも、一定以上の体温となった場合にのみ報告させるといった対応も考えられます。また、従業員の病歴については要配慮個人情報に該当するので、基礎疾患などの情報は原則として本人の同意なく取得することは認められません（個人情報保護法 17 条 2 項、同法 2 条 3 項）。

上記のとおり、検温結果や体調の申告を命じる業務命令を発することは可能ですので、そのような業務命令に従わない従業員に対して懲戒処分を科すことも考えられます。ただし、懲戒処分は相当なものでなければならず、従業員のプライバシー保護の観点を考慮すると、重い懲戒処分を科した場合には相当性を欠くとして無効と判断される可能性が高いでしょう。

## イ 在宅勤務のための制度設計について

上記③の対応に関連して、在宅勤務を導入するために必要な制度設計について言及いたします。

「令和 2 年 3 月 29 日付けコラム」にも記載のとおり、労働条件が同じである場合には在宅勤務のために就業規則を変更する必要はありません。しかし、通信費の負担などを従業員に求める場合には就業規則の定めが必要となります（労働基準法 89 条 5 号）。

また、在宅勤務中の従業員の労働時間を適正に把握するための仕組みを導入する必要があります。厚生労働省が公表している「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」<sup>2</sup>や「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」<sup>3</sup>などを参照しつつ、労働時間を適正に把握することが必要です<sup>4</sup>。具体的な方法としては、メー

---

<sup>2</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html)

<sup>3</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html)

<sup>4</sup> 労働時間を記録する原則的な方法としては、パソコンの使用時間等の客観的な記録による必要があります。やむを得ず自己申告制によって労働時間の把握を行う場合であっても、①自己申告制の対象となる者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うこと等について十分な説明を行うこと②自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し所要の労働時間の補正をすること、③労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設けるなど労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じない、といった適正な措置を講ずる必要があります。

ルや電話で始業・終業を報告する、勤怠管理ツールを構築・利用する、業務中には常に通信可能な状態にするといった方法が考えられます。最近では、クラウドによる勤怠管理システムを導入している企業も増えてきており、インターネット経由でクラウド型のシステムを利用でき、事業場施設に出勤した場合とテレワークによる在宅勤務を行う場合とで、労働時間の管理方法を変える必要がないという点が大きなメリットになっています<sup>5</sup>。

さらに、在宅勤務中の労働時間については、使用者の管理の程度が弱くなることから、長時間労働を招く危険性があることも指摘されています。時間外のメールの送付を禁止することや、休日のアクセス制限をするなどの方法により、長時間労働を抑制することが望ましいでしょう。

なお、厚生労働省は、令和2年3月9日から、「働き方改革推進支援助成金」に新型コロナウイルス感染症対策を目的とした取組を行う事業主を支援する特例コースを時限的に設けており、令和2年4月28日からは助成対象が拡大されています。同制度により、新型コロナウイルス感染症対策として、令和2年2月17日から同年5月31日までの間に、テレワークを新規に導入する（試行的に導入している事業主も含む）中小企業事業主は、テレワーク通信機器の導入・運用（パソコンやルーター等のレンタル・リース費用も含む）や就業規則・労使協定等の作成・変更等の各取組に要した費用のうち、補助率を50%（1企業当たりの上限額は100万円）として、助成金の支給を受けることができます<sup>6</sup>。

## **(2) 従業員に陽性者が出た場合などに必要な対応**

従業員に新型コロナウイルス感染者が出た場合や、従業員に感染を疑わせる症状が出ている場合などには、企業において迅速に対応する必要があります。以下ではそれぞれの場合に企業においてどのような対応が必要になるのかを検討していきます。

### **ア 陽性者が出た場合の対応**

従業員の中に新型コロナウイルス感染症の陽性者が出た場合には、当該従業員には出社を控えてもらうべきであることは言うまでもありません。また、上記のとおり濃厚接触者については14日間にわたり健康状態を観察することとされていますので、濃厚接触者についても14日間の自宅待機（休業もしくは在宅

---

<sup>5</sup> 厚生労働省「テレワーク総合ポータルサイト」内 Q&A 参照 <https://telework.mhlw.go.jp/qa/>

<sup>6</sup> リーフレット「働き方改革推進支援助成金のご案内（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000625872.pdf>

勤務) とすることが必要です。

このような対応を取るためにも、陽性者の勤務時間内での行動の履歴を把握する必要があり、社内での行動履歴の情報提供に従わない場合或いは事実を秘匿したり虚偽を述べたりした場合には企業秩序を乱したとして懲戒処分に付すことも場合によって可能と思われます。他方で、従業員の勤務時間外での行動については、社内や取引先での感染拡大防止措置を検討する上では必要不可欠な情報ではありませんし、プライバシーの問題もあるため、任意の情報提供を促すに留めるべきと考えます。

また、感染の拡大を防止するためには、一定の範囲で陽性者に関する情報を共有すべきと思われますが、新型コロナウイルスに感染したという情報は要配慮個人情報に該当するため、原則として本人の同意なくして取得することはできず(個人情報保護法 17 条 2 項)、情報を第三者に提供する場合にも原則として本人の同意が必要です(同法 23 条 1 項)。また、社内での情報共有であれば第三者提供には当たりませんが、このような情報が共有されることで本人に不当な偏見等の不利益が生じる危険性があるため、プライバシー保護の観点から無闇に情報を共有することには慎重になるべきであり、原則として本人から同意を取るようにしつつ、陽性者と濃厚接触をしたことが疑われる者や直属の上司などの限られた者以外に対して、陽性者の実名を伝えたり、広く社内に公表することは避けるべきです。

また、陽性者と接触のあった取引先など、二次感染を防止するために、従業員の感染情報を第三者に共有すべき場合もあります。この場合、上記のとおり原則的には本人の同意が必要ですが、感染の拡大防止のために必要があり、本人の同意を得ることが困難な状況であれば、例外的に同意は不要となります(同法 23 条 1 項 2 号及び 3 号)。ただし、この場合にもプライバシー保護の要請から不必要な情報提供は控えるべきであり、取引先については、濃厚接触者を特定する必要から陽性者の氏名を明らかにせざるを得ない場合が多いでしょうが、ビルの管理会社などについては、陽性者の移動経路が分かれば個人を特定する必要性が高いとはいえないため、陽性者の氏名を明らかにすることは避けるべきです。

上記の対応に加えて、陽性者を確認した場合には、直ちに所轄の保健所に連絡をし、消毒作業などを実施する必要があります。

## **イ 濃厚接触者が出た場合の対応**

従業員が濃厚接触者となるケースとしては、社内で陽性者が出た場合だけでなく、従業員の同居の家族などが陽性になった場合も想定されます。このよ

うな場合についても、(ア)の場合と同じく14日間の自宅待機とすべきです。

また、上記のとおり新型コロナウイルス感染症は無症候の者からの感染の可能性も指摘されていることから、濃厚接触者からも感染の危険性はありますので、濃厚接触者と適切な感染防護なしに一定の接触があった従業員についても、自宅待機とする必要性が生じる場合があります。他方で、濃厚接触者と接触のない従業員まで自宅待機とする必要は乏しいように思えます。どの程度の接触があれば自宅待機とすべきかについては、様々な事情を考慮する必要があるので一概にはいえませんが、事前に従業員同士の接触の機会を減らすなどの対応を講じておくことで、自宅待機としなければならない従業員の数を減らすことが可能です。

## ウ 従業員に新型コロナウイルス感染症に感染していることを疑わせるような具体的症状が出た場合の対応

厚生労働省が公表している「新型コロナウイルス感染症についての相談・受診の目安」（以下では「相談・受診の目安」といいます）では、強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）、高熱等の症状がある場合や、発熱や咳など比較的軽い風邪の症状が続く場合には、帰国者・接触者相談センターに相談するよう要請されています<sup>7</sup>。厚生労働省の「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方角け）（令和2年5月14日時点版）」（以下では「Q&A」といいます）1-1や基本的対処方針においても、発熱などの風邪の症状が出た場合には会社を休むよう呼びかけがされています。

企業としては、従業員の健康状態の確認を徹底し、新型コロナウイルス感染症に感染していることを疑わせるような発熱などの具体的症状<sup>8</sup>が出ている場合には、早めに自宅待機を命じることが適切でしょう。

## 第3 賃金・休業手当の支給

### 1 基本的な考え方

従業員を休業させる必要がある場合には、従業員に賃金や休業手当を支払う必要があるのかということを検討する必要があります。まずは法律上の基本的

---

<sup>7</sup> 相談・受診の目安については、「風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合（解熱剤を飲み続けなければならないときを含む）」という記載が削除（令和2年5月8日）されたことにも注意が必要です。

<sup>8</sup> 国立感染症研究所感染症疫学センター「新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領」（令和2年4月20日版）では、「発熱、咳、呼吸困難、全身倦怠感、咽頭痛、鼻汁・鼻閉、頭痛、関節・筋肉痛、下痢、嘔気・嘔吐など」が新型コロナウイルス感染症を疑う症状として記載されています。



な考え方を確認します。

賃金については、企業の故意過失に基づき労働者が労務提供できない場合には、企業は賃金を支払わなければなりません（民法 536 条 2 項）。他方で、債務者にそのような帰責事由がない場合には、賃金の支払いは不要となります。（民法 536 条 1 項）。<sup>9</sup>

休業手当については、労働基準法 26 条は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては」、企業は従業員に休業期間中当該労働者の平均賃金の 6 割以上の手当を支給しなければならないと規定しています。同条の「使用者の責めに帰すべき事由」は民法上の故意過失よりも広い概念であり、民法上は使用者の帰責事由とならないような経営上の障害についても、不可抗力に該当しない限りは、労働基準法上の「使用者の責めに帰すべき事由」に該当します。

いかなる場合に不可抗力といえるかについては、Q&A4-1 で、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることという要件を満たす必要があるとされていることが参考となります。新型コロナウイルス感染症に関連して従業員を休業させる場合には、①は満たすことが多いと思われます。②については、感染拡大のために必要な対策を講じていたか、自宅執務による業務の継続を検討していたかなどが考慮されることになるでしょう。

賃金と休業手当の支給の要否を整理すると、下記の表のようになります。

休業の原因	賃金	休業手当
企業の故意過失	支給義務あり	—
管理経営上の障害	支給義務なし	支給義務あり
不可抗力	支給義務なし	支給義務なし

## 2 従業員に在宅勤務をさせる場合

従業員に在宅勤務をさせる場合、賃金全額の支給が必要となります。

通勤手当の支給については、就業規則や賃金規程の文言や定め方によって支給の要否が異なることになります。例えば、通勤手当は交通費の実費相当額を支払うと定められている場合や、「通勤に要する費用として」支給するという文言になっている場合には、実際に通勤することが通勤手当の支給要件として定

---

<sup>9</sup> 改正民法施行の前後を問わず、帰結は同じです。

められていると考えられるため、通勤手当の支給は不要となります。他方で、上記のような文言がなく、定額として支給することになっている場合には、在宅勤務により通勤に要する費用が発生していないとしても、具体的な金額の支払いが保障されていると考えられるため、通勤手当の支給が必要となります。

また、在宅勤務の場合には、労働時間の把握が難しく残業代の計算ができないといった自体も想定されます。第2の4(1)イに記載したような方法を参考に、労働時間を適正に把握することが必要です。なお、固定残業代については、平時において残業の発生の有無にかかわらず支給されているのであれば、在宅勤務中に残業がなされなかったとしても支給が必要となります。

### **3 従業員を休業させる場合**

#### **(1) 陽性者を休業させる場合**

この場合に、感染症法に基づき都道府県知事による就業制限が行われたりすれば、一般的には不可抗力による休業といえ、賃金も休業手当も支払う義務はありません。もともと、陽性であったとしても、無症状等のため自宅勤務であれば就業可能という場合には不可抗力による休業とは言い難い場合もあると思います。

#### **(2) 濃厚接触者を休業させる場合**

濃厚接触者は具体的症状が出ていないので就労自体は可能であるものの、感染している可能性があるため、出社は控えさせるべきです。まずは、帰国者接触者相談センターに問い合わせをし、必要に応じて医師の診断を受けるように促しましょう。その上で、濃厚接触者の体調の観点から勤務を継続することが可能である場合には、企業としてはまずは在宅勤務をさせることが可能かを検討すべきであり、在宅勤務が不可能な場合には休業を命じるということになります。

第2の4(2)イの記載に従って分類すると、社内の陽性者から濃厚接触者となった従業員及び同居の家族などの陽性者から濃厚接触者となった従業員については、在宅勤務が不可能な場合には、不可抗力による休業といえるので、賃金及び休業手当の支給義務はないと思われます。他方、在宅勤務について何らの障害がないにもかかわらず休業を命じた場合には、企業の故意過失に基づく休業に該当し、賃金全額の支払いをする必要があります。また、システム上の問題から在宅勤務をさせず、休業を命じた場合には、会社の管理経営上の障害を理

由とする休業となり、休業手当の支給が必要となります。

次に、濃厚接触者と適切な感染防護なしに一定の接触があった従業員を休業させる場合には、一般的には、会社の管理経営上の障害を理由とする休業となり、休業手当の支給が必要となると考えられます。在宅勤務について何らの障害がないにもかかわらず休業を命じた場合には、当然賃金全額の支払いが必要となります。

### **(3) 新型コロナウイルス感染症に感染していることを疑わせるような具体的な症状がある従業員を休業させる場合**

新型コロナウイルス感染症に感染していることを疑わせるような具体的な症状がある従業員については、通常どおりに勤務を継続させた場合には感染拡大のリスクがあるため、休業を命じることがあり得ます。この場合の休業手当の支給の要否について、Q&A4-3では、『帰国者・接触者相談センター』でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に『使用者の責に帰すべき事由による休業』に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。」と記載されていることも踏まえ、個別事案の事実関係に応じて検討する必要があります。

### **(4) 事業の休止などを余儀なくされた場合**

新型コロナウイルス感染症の感染状況によっては、企業として事業の休止を余儀なくされる場合も想定されます。事業を休止することに伴い労働者を休業させる場合には、まず事業の休止に至る具体的な経緯を考慮し、民法上の帰責事由が認められないのであれば、賃金の支給は不要となります。

休業手当の支給について、Q&A4-7では、特措法に基づき営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けて事業を休止する場合には、事業の外部より発生した事故による休業に該当するとされています。この場合、在宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能か、労働者を他に就かせることができる業務がないかといった点を十分に検討し、休業を回避するための具体的な努力を尽くしたといえる場合には、休業手当の支給も不要となります。

また、特措法に基づく休業要請等がなされていない場合であっても、取引先などが事業を休止したことに伴い、やむを得ず事業を休止するといった事態も想定されます。この場合の対応について、Q&A4-5では、休業手当の支給について、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止を例に、「当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事

業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要がある」といった記載がされており、参考になります。

#### **4 賃金及び休業手当の支払い義務がない場合の対応について**

以上のとおり、民法及び労働基準法上の観点から、賃金及び休業手当の支給の要否について検討してきましたが、法的に支払義務がない場合であっても、企業としては可能な限り従業員の生活に配慮をすべきであることは言うまでもありません。新型コロナウイルス感染症が収束した後も、従業員との関係が悪化し事業に支障をきたすよう留意する必要があります。企業としては、労使で協議の上、公的な助成制度の利用を含め、従業員の生活を支援するためにできる限りの対応を講じることが望ましいといえるでしょう。

##### **(1) 雇用調整助成金等**

労働基準法上の休業補償を支払った場合、雇用調整助成金や緊急雇用安定助成金の支給を受けることが可能であるので、会社としては労基法上の義務を負わない場合であっても、休業補償を支給することも検討に値するでしょう。

雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、雇用調整助成金の支給要件を緩和する特例措置が設けられています。特例措置の概要は以下のとおりです（執筆日現在）。

**【特例措置の内容】** 例として、以下括弧内に平均賃金が1日8,000円である場合の助成額（※）を記載しています  
※助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率（休業の場合は60%以上、教育訓練の場合は100%）を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。



（厚生労働省リーフレット<sup>10</sup>より引用）

そのほかの要件もありますので、申請を検討する場合には厚生労働省のリーフレットをご参照ください。なお、雇用調整助成金の特例措置の内容は、都度変更されていますので、適宜最新の内容を確認する必要があります。なお、法律上の義務を負わない場合には、労働基準法で定められた額を下回る休業手当の給付をするという対応も考えられますが、その場合には雇用調整助成金や緊急雇用安定助成金を受給することはできないことにご留意ください。

## (2) 傷病手当金

従業員が新型コロナウイルス感染症に感染した場合や、感染を疑わせる具体

<sup>10</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000627089.pdf>

的症状があり休業させた場合には、当該従業員が加入する被用者保険（健康保険）の要件を満たせば傷病手当金の支給を受けることが可能です<sup>11</sup>。従業員を休業させる場合には、当該従業員に傷病手当金が支給される可能性があることを通知するとよいでしょう。

### (3) 労災給付金

従業員がコロナウイルス感染症に感染した場合、労災給付金の給付請求をすることも検討すべきです。

業務災害（労災保険法 7 条 1 項）と認められるためには、業務起因性（業務又は業務行為を含めて「労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあること」に伴う危険が現実化したものと経験則上認められるか）が認められる必要があります。この点について、「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」と題する通達（基補発 0428 第 1 号<sup>12</sup>）では、「調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、これに該当するものとして、労災保険給付の対象とすること」、「複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務」や「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」については、感染リスクが相対的に高いとされ、このような業務に従事していた者が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務により感染した蓋然性が高いとされていることが参考となります。

企業としては、上記通達の内容を踏まえて、業務起因性が肯定される可能性があると考えられる場合には、従業員に労災給付金の給付請求をすることを促すとよいでしょう、

## 第 4 最後

今後も報道される新型コロナウイルス感染症の感染状況や厚生労働省等の公的機関からの情報をアップデートしつつ、適切な対応を講じていくことが肝要ですが、新型コロナウイルス感染症に関連する問題について対応に苦慮した場合には、速やかに弁護士に相談をすることをお勧めいたします。

以 上

---

<sup>11</sup> [「新型コロナウイルス感染症に感染した被用者に対する傷病手当金の支給等について」（令和 2 年 3 月 10 日）、「事務連絡新型コロナウイルス感染症に感染した被用者等に対する傷病手当金の支給について」（事務連絡令和 2 年 3 月 24 日）」](#)

<sup>12</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/000626126.pdf>

※本記載事項は、公表時点の情報を前提としています。今後新たな情報、解釈が示される可能性があることにご留意ください。ご不明点、ご疑問点等ございましたら、下記執筆担当者までご遠慮なくお問い合わせください。

弁護士法人中央総合法律事務所

弁護士 宮本 庸弘 ([miyamoto\\_n@clo.gr.jp](mailto:miyamoto_n@clo.gr.jp))

弁護士 高橋 瑛輝 ([takahashi\\_e@clo.gr.jp](mailto:takahashi_e@clo.gr.jp))

弁護士 岩城 方臣 ([iwaki\\_ma@clo.gr.jp](mailto:iwaki_ma@clo.gr.jp))

弁護士 大澤 武史 ([osawa\\_t@clo.gr.jp](mailto:osawa_t@clo.gr.jp))

弁護士 本行 克哉 ([hongyo\\_k@clo.gr.jp](mailto:hongyo_k@clo.gr.jp))