

～特集 新型コロナウイルス感染拡大に伴う実務対応～

新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応

弁護士 山越 勇輝
弁護士 新澤 純



弁護士
山越 勇輝
(やまごし・ゆうき)

〈出身大学〉
京都大学法学部
京都大学法科大学院

〈経歴〉
2015年12月
最高裁判所司法研修所修了
(68期)
大阪弁護士会登録
弁護士法人中央総合法律
事務所入所

〈取扱業務〉
民事法務、商事法務、
会社法務、家事相続法務



弁護士
新澤 純
(にいざわ・じゅん)

〈出身大学〉
京都大学法学部
京都大学法科大学院

〈経歴〉
2016年12月
最高裁判所司法研修所修了
(69期)
大阪弁護士会登録
弁護士法人中央総合法律
事務所入所(大阪事務所)

〈取扱業務〉
民事法務、商事法務、
会社法務、家事相続法務

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、企業の新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応や方針の参考としていただけるよう、感染症法、業務命令、賃金・休業手当、解雇・内定取消、休暇、労働時間などの観点から、本記事を執筆いたしました。

第2 感染症法について

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)は、令和2年1月28日の閣議決定により、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(以下「感染症法」という。)の指定感染症に指定され(感染症法第6条8項)、「新型コロナウイルス感染症を指定感染症として定める等の政令」は同年2月1日より施行されました(同政令において、感染症法7条1項に基づき、感染症法の規定のうち新型コロナウイルスに準用される規定が列挙されています)。

これにより、新型コロナウイルス感染症に感染したことが確認された場合は、就業制限をはじめとする各種措置が講じられることとなります。

なお、新型コロナウイルスは、新型インフルエンザ特措法の対象に追加され、令和2年3月14日に改正法が施行されました。これにより、事業者及び国民は、新型コロナウイルス対策に協力すべき義務を負い(新型インフル特措法4条)、都道府県知事は、まん延を防止し、国民の生命及び健康を保護し、経済の混乱を回避するため必要があると認めるときは、健康状態の報告要請および一定期間および区域において、外出の自粛要請その他感染防止に必要な協力を要請することができるものとされています(感染症法44条の3、新型インフル特措法45条1項)。

第3 安全配慮義務について

安全配慮義務は、従業員がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、使用者において必要な配慮をなす債務ですが、従業員の安全や健康そのものを請け負う結果債務ではありません。

すなわち、使用者は、事業場での新型コロナウイルスの蔓延を防止するために、必要かつ合理的な措置を講じる義務を負うのであり、従業

員が新型コロナウイルスに罹患したからといって直ちに安全配慮義務違反があるとして、当該従業員に対し損害賠償責任を負うものではありません。

使用者が、従業員の労務提供過程において、その生命、身体を危険から保護するために重要な視点としては、

- ① 従業員に対して、体温測定等により従業員またはその同居の家族に風邪症状がないかを把握するように促すこと
 - ② 風邪症状のある従業員に対しては、休暇の取得等を勧奨すること
 - ③ 従業員自身に健康状態に問題がない場合でも、従業員が患者・感染者と接触する機会をできる限り減らすことができるように配慮すること
- などが考えられます。

第4 業務命令について

1 体調が悪く、熱のある様子の従業員に対して、業務命令として医師の診断を受けさせることができるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

(1) 就業規則の根拠がある場合

最高裁判例では、就業規則に、従業員に対して医師への受診等を命じる旨の規定があり、それが合理的なものである限り、使用者の労働者に対する受診命令を許容する、と判示されています。

そのため、そのような就業規則の規定がある場合には、業務命令として、医師への受診を命じることが適法にできると考えられます。

(2) 就業規則の根拠がない場合

就業規則に定めがない場合でも、労働契約上、労働者は、使用者に対し、使用者の指揮命令に従った労働義務のほか、企業の存立・運営に必要な企業秩序を遵守する義務や、使用者の利益に配慮して誠実に行動することが求められる付随的義務(営業秘密の保持義務、競業禁止義務、使用者の名誉・信用を毀損しない義務など)を負うと解されています。そのため、事業遂行上必要かつ相当な範囲

内で、使用者は労働者に対し業務命令を発令しうると考えられます。

もともと、受診を促すこと自体は、使用者の安全配慮義務の履行の観点からすべきといえますが、業務命令として行うことが常に認められるとまではいえないと考えられます。

(3) 補論

なお、新型コロナウイルス感染症に罹患している疑いのある従業員が、入社しようとする場合、「帰国者・接触者相談センター」に連絡して感染の有無を判断してもらうよう業務命令として求めることも事業遂行上必要かつ相当な措置として可能と考えられます。しかしながら、会社が直接保健所に連絡することについては、新型コロナウイルス感染症に罹患しているか否かは、当該従業員の個人情報（健康情報）に該当しますので、本人の同意や法令上の根拠等がなければ、差し控えるべきです。

2 新型コロナウイルス感染症に関して、以下の従業員について、業務命令として自己申告を求め、自宅待機を命じることができるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

(1) 従業員自ら罹患した場合

当該従業員が出社した場合は、感染リスクが高いため、使用者の安全配慮義務の履行の観点から、業務命令として自己申告させ、自宅待機を命じることは、事業遂行上必要かつ相当な措置として、適法と考えられます。

(2) 従業員の同居家族が罹患した場合（感染症患者と濃厚接触した場合）

従業員が濃厚接触者であると認められる場合、当該従業員が出社した場合は、感染リスクが高いため、業務命令として自己申告させ、自宅待機を命じることは、事業遂行上必要かつ相当な措置として、適法と考えられます。

(3) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域から帰国した場合

厚生労働省により、「相談・受診の目安」に該当する症状がある場合は、「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせるよう求められています。

かかる基準を参考にし、新型コロナウイルス感染症の流行地域からの帰国者が、「相談・受診の目安」に該当する症状がある場合に、その旨を自己申告させ、自宅待機を命じることは事業遂行上必要かつ相当な措置として適法と考えられます。

他方、上記に該当する症状がない場合でも、感染流行地域に渡航している以上、自ら十分な防護措置をとって

いたなどの例外的な場合は別として、感染リスクは低いとため、自己申告させ、自宅待機を命じることは不合理ではないと考えられます。

(4) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と接触があった場合

特に、新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と濃厚接触した場合には、感染リスクは低いとため、上記(3)と同様に考えられます。

第5 賃金・休業手当について

1 新型コロナウイルス感染症に関して、従業員について、休業・自宅待機措置をとった場合、賃金または休業手当の支給が必要であるか否かについて、前提となる考え方は以下のとおりです。

まず、労働基準法上、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」として、使用者の休業手当の支給に関する規定が置かれています（労働基準法26条）。

他方、民法上も危険負担の規定によって、「債権者の責めに帰すべき事由」により労務の履行ができなかった場合、労働者は賃金請求権を失わないこととなります（民法536条2項）。

民法と労働基準法の関係については、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」は、債権者の故意過失又は信義則上これと同視すべきものをいいますが、労働基準法26条は、労働者の生活を保障するために平均賃金の6割の支払を罰則付で保障していることからすれば、「使用者の責に帰すべき事由」は、不可抗力は含まれないものの、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」より広く、使用者側に起因する経営・管理上の障害（使用者に過失がない機械・設備の故障や検査、監督官庁の勧告による操業停止、親会社の経営難のための資材・資金の獲得困難など）を含むと解されています。不可抗力については、厚生労働省の解釈によれば、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の2つの要件を満たすものでなければならない、とされています。

なお、民法の規定は任意規定であり、当事者の合意で排除し得るものですので、就業規則において民法536条2項の規定を排除している場合は、民法536条2項に基づく賃金請求権は発生しません。また、労働者が自主的に休んだ場合には、使用者は賃金又は休業手当を支給する必要

はありません。

- 2 従業員やその周囲で新型コロナウイルス感染者が発生した場合に、使用者が従業員に対して賃金又は休業手当を支給しなければならないのか否かについては、以下のとおり考えることができます。

(1) 従業員自ら罹患した場合

従業員自らが新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、都道府県知事が、当該従業員に対し、一定期間就業を制限する措置をとることができます(感染症法18条)。

就業制限を受けている場合は、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」、労働基準法の「使用者の責に帰すべき事由」のいずれにも該当しないと考えられますので、使用者に賃金・休業手当の支給義務は存在しません。

なお、被用者保険に加入している場合は、新型コロナウイルス感染症により労務提供不能と判断されれば傷病手当金の補償を受けられます。

(2) 従業員の同居家族が罹患した場合(感染症患者と濃厚接触した場合)

「相談・受診の目安」に該当する症状がある場合は、「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせ、外出を控え案内された医療機関で受診することが要請されています。問い合わせの結果、医療機関での受診をするよう要請された場合に、使用者が休業または自宅待機を命じることは、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」、労働基準法の「使用者の責に帰すべき事由」のいずれにも該当しないと考えられますので、使用者に賃金・休業手当の支給義務は存在しないと考えられます。

他方、濃厚接触者でも「相談・受診の目安」に該当する症状がない場合は、考え方が分かれますが、厚生労働省の企業向けQ&Aでは、「帰国者・接触者相談センター」への相談を踏まえても就業可能な従業員を使用者の自主的な判断で休業させる場合には、休業手当の支払いが必要であるとされています。

(3) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域から帰国した場合または従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と接触があった場合

上記(2)と同様、「相談・受診の目安」に該当する症状の有無によって、休業手当の支給義務の有無を分けることが考えられます。

- 3 次に、新型コロナウイルスへの感染対策として、使用者が自主的な判断で事業を休止した場合や、国や自治体からの協

力依頼や要請を受けて営業を休止し、労働者を休業させる場合に、従業員に対し、賃金または休業手当の支給が必要であるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

まず、使用者が自主的な判断で事業を休止した場合は、少なくとも労働基準法26条の休業手当を支給する必要があります(事業形態にもよりますが、民法536条2項に基づく賃金の支払義務があるかどうかについては争いがあります)。

これに対し、新型インフルエンザ特措法による協力依頼や要請を受けて営業を休止したことが、不可抗力(行政解釈によれば、①その原因が事業の外部より発生した事故であり、かつ、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が要件とされる)による休業といえる場合は、賃金又は休業手当の支払義務はありません。協力依頼や要請がある場合は①を充足するといえるものの、②を充足するかどうかは、例えば、自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な場合においてこれを十分に検討しているか、労働者を他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか、といった事情から判断されることになります。

このほか、海外の取引先が事業休止したことに伴う事業の休止の場合は、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、不可抗力に該当するといえる場合は、使用者は賃金・休業手当を支給する必要はありません。

もともと、実務的には、各事業者は、労使で協議した上で対応を行うことが望ましく、従業員の生活やモチベーション維持などの観点から、法的に求められている範囲を超えた賃金又は休業手当の支払を行うことも経営判断として十分考えられます。

- 4 なお、賃金や休業手当の支給に関連して、今般の新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、雇用調整助成金の特例措置がとられました。

雇用調整助成金とは、景気の後退等、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向(以下、「休業等」といいます。)を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部を助成する制度です。

最新の内容については、厚生労働省のホームページをご確認ください。

第6 懲戒処分について

1 従業員が、新型コロナウイルス感染症の感染リスクを理由として出社を拒否した場合、業務命令として出社を指示できるか否か、及び、出社の命令に背いて欠勤する従業員について、賃金カットや懲戒処分ができるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

すなわち、業務に一定の危険が内在する場合であっても、それが契約内容になっている場合は、労働契約の範囲内であり、従業員は拒否できないと解されます。これに対し、労働契約の予定する通常の危険を超え、生命・身体に特別の危険を及ぼす業務は、労働契約の範囲外であり、使用者の指揮命令権(業務命令権)によって強制できないと考えられます。

使用者としては、安全配慮義務を尽くし、できる限りの感染リスクを排除した労働環境を構築しているのであれば、従業員に対し、業務命令として適法に出社を命じることができる、と考えられます。従業員が出社しない場合には、賃金カットは可能と考えられる一方で、感染リスクという心身を案じての理由の欠勤であれば、具体的にどのような混乱が生じたかなどを踏まえた判断とはなりますが、欠勤がそれほど長くなく、電話連絡等がつく状況であれば、重い懲戒処分や解雇を適法に行うことは難しく、軽い懲戒処分でも慎重にならざるを得ないと考えられます。

2 次に、従業員に対し、不要不急の外出や海外旅行を禁止し、違反した場合に懲戒処分を下すことができるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

従業員は、労働契約上の付随義務として、誠実義務や企業秩序遵守義務を負うと解されているため、使用者は、従業員の私生活上の行為についても、一定の場合には懲戒規定を前提に懲戒処分の対象とすることができると考えられます。

「不要不急の外出」については、一律に禁止すると新型コロナウイルスの感染リスクが高くない日常生活上の行為まで禁止することとなり、従業員の私生活上の行為への過度な介入となりかねず、必要かつ相当な措置とはいえないと考えられます。したがって、禁止するのではなく自粛にとどめるべきです。

新型コロナウイルス感染症の流行地域への渡航については、外務省が発出する「感染症危険情報」が参考となります。「感染症危険情報」とは、新型インフルエンザ等危険度の高い感染症に関し、渡航・滞在に当たって特に注意が必要と考えられる国・地域について発出される海外安全情報であり、「レベル1:十分注意してください。」「レベル2:不要不急の渡航は止めてください。」「レベル3:渡航は止めてください。(渡航中止勧告)」「レベル4:退避してください。渡航は止めてください。(退避勧告)」の4段階の категорияに分かれ

ています。このうち、入国に当たり待機期間が設けられている国・地域があり、その場合は、待機期間中、労務提供ができなくなります。これらのことからすれば、従業員による私的な海外渡航については、上記の категорияも参考にしつつ、新型コロナウイルス感染症に罹患する危険の高い行為であるといえる場合には、使用者が従業員に対し、これを禁止することが可能であると考えられ、これに反して従業員が海外旅行を行った場合は、就業規則等に定められる懲戒事由に該当する限り、懲戒処分を行うことも可能であると考えられます。

第7 解雇・内定取消について

1 整理解雇

新型コロナウイルス感染症によって、やむを得ず事業場を閉鎖する場合に、整理解雇を行うことができるか否かについては、整理解雇の4要素(①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務を尽くしているか、③人選の合理性、④手続の相当性)を考慮して判断することになります。

①人員削減の必要性については、倒産必至の状況にあることを要すると説く裁判例もありますが、多くは、債務超過や赤字累積に示される企業経営上の十分な必要性があれば足りるとしており、新型コロナウイルス感染症による経営危機が差し迫っている場合には、当該要素を満たすことがあり得るものと考えられます。

また、②解雇回避努力義務については、一時帰休、希望退職の募集などの他の手段を試みる必要があるとされています。もっとも、近時は、各種の回避措置を画一的に要求するのではなく、企業が選択した手段と手順が当該人員整理の具体的状況のなかで、全体として、解雇回避のための真摯かつ合理的な努力を行っているか認められるかが重要であるとされています。

2 内定取消し

新型コロナウイルス感染症によって、経営危機に陥った場合、内定取消しを行うことができるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

採用内定取消しの適法性に関しては、判例上、「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる」、とされています。

適法性の判断は、客観的に合理的で社会通念上相当として是認できる事由の存否に帰着することになりますが、裁判所は、概して、使用者が行う内定取消しに厳しい態度をとる傾向にあります。採用内定当時に全く予期し得なかった

経済変動による経営悪化に際しての内定取消しについても、整理解雇に準じた検討が必要となります。

人選の合理性に関しては、既存の従業員よりも、採用内定者を先に人員削減することはやむを得ないとする見解もありますが、経営悪化に際しての内定取消しを適法に行うためのハードルは一般的に高いと言わざるを得ません。

内定取消しに際しては、金銭的な補償や職種変更を含めた代替案を含めて検討し、内定者との間で同意を得ることが望ましいといえます。

第8 休暇について

新型コロナウイルスに感染している疑いのある従業員について、一律に年次有給休暇や病気休暇を取得したこととする取り扱いが可能であるか否か、また、従業員から、学校の一斉休業に伴い、子どもの面倒を見るために仕事を休まなければならないと言われた場合、有給を取得させて対応すべきか否かについては、以下のとおり考えることができます。

すなわち、年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものですので、使用者が一方的に取得させることはできませんが、労働者にこのような休暇制度について説明し、取得を促すことは可能です。

また、事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則に照らして適切に取り扱う必要があります。

なお、後段に関して、厚生労働省は、令和2年4月15日、臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために、従業員（正規・非正規を問わず）に、有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた企業に対し、休暇中に支払った賃金を助成する制度を創設しました。最新の情報については、厚生労働省のホームページ等をご確認ください。

第9 労働時間について

1 変形労働時間制

新型コロナウイルス感染症の対策のため、イベントの中止や学校の休業、事業活動の閉鎖や縮小などの影響を受けて、労働時間が減少してしまうことや、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないといけない事態が考えられます。その人達について、法定労働時間の上限を超えないようにするためには、どのようにすればよいでしょうか。

このような場合には、労働時間の弾力化を図ることができる制度として、1年単位の変形労働時間制（労働基準法32条の4）を導入することが考えられます。

1年単位の変形労働時間制の下では、労使協定により、1年以内の変形期間を平均して1週間あたり40時間を超えな

い範囲で各週、各日の労働時間を特定した場合には、特定の週に1週間40時間、特定の日に1日8時間を超えて労働させることができます。

対象期間における法定労働時間の上限は、1日10時間、1週52時間（ただし、対象期間が3か月を超える場合、所定労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週間以内であり、かつ対象期間を3か月ごとに区分した各期間において、週の初日で数えて3回以下）となります。

2 時差出勤及びフレックスタイム制

時差出勤を実施するためにフレックスタイム制を導入しなければならないか否かについては、以下のとおり考えることができます。

多くの就業規則には「業務上の必要がある場合には、前項の始業時刻・終業時刻を繰上げ、繰下げ変更することができる」との規定が設けられているところ、このような始終業時刻の変更権の定めがあれば、始業時刻の繰上げ・繰下げを行うことにより、時差出勤を実施することが可能です。また、就業規則に始終業時刻の変更権の定めがない場合でも、従業員の個別の同意があれば、始業時刻の繰上げ・繰下げを行うことは可能です。

したがって、必ずしもフレックスタイム制を導入しなければならないわけではありません。

3 テレワークを実施する場合の労働時間の管理

テレワーク勤務者から始業時・就業時にメールや電話で上司に連絡し、労働時間を管理する方法をとる企業が多いと考えられます。また、使用者は、テレワーク勤務者が実際に業務を遂行している場面を確認しているわけではありませんので、テレワーク勤務者に、1日の業務内容を作業日報の形で、終業時のメールに添付して提出させる運用をとっている企業もあります。

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るようです。

第10 おわりに

人事労務については、厚生労働省の新たな制度ができるなど、常に最新の情報にアップデートすることが重要であるといえます。また、論点も多岐にわたりますので、お困りのことがあれば積極的に専門家へご相談いただくことをご検討ください。