



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

新型コロナウイルスと企業の労務管理

◆「新型コロナウイルスに関するQ&A」

新型コロナウイルスの人事労務での対応に苦慮している方も多いと思います。

この点、厚生労働省のサイト「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」の記載が最も充実しています。最新は2月28日時点版ですので、対応に迷われる方は、参照されることをオススメします。

◆新型コロナウイルスの疑いと休業手当

なお、厚生労働省のQ&Aでは、新型コロナウイルスに感染したことが疑われる従業員の休業補償の必要性についても記載されています。そこでは、「労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様」と記載される一方、「例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には『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」とされています。

この点、労働者の自主的な欠勤の場合は無給という記載は正しいものの、使用者が休業させた場合は休業手当を支払う必要があるという点は不正確です。

◆基準は「労務の提供」ができるかどうか

厚生労働省のQ&Aが不正確な理由は、休

業手当の必要性の基準が、労働者と使用者、どちらから先に欠勤や休業を言い出したかで決まるものではないからです。

その基準は、労働者が「労務の提供」ができるかどうかという客観的な事実で決まります。そのため、労働者が「労務の提供」ができない健康状態であれば、使用者が当該労働者を休業させたとしても、休業手当を支払う必要はありません。

この点、わたしは、発熱や激しいせき等の症状がある従業員については、「労務の提供」ができない状態にあるとして、当該従業員を休業させても休業手当は要しないと考えています。新型コロナウイルスのパンデミックが起こっている現段階では、このような解釈も許容されてしかるべきです。

◆まずは自主的な欠勤を要請する

ただ、「労務の提供」ができない状態と判断して使用者が休業させた場合には、労働者から「本当は労務の提供ができた！」として休業手当を請求される可能性は残ります。

そうすると、まずは、発熱や激しいせき等の症状がある従業員には、自主的に休むよう説得することが肝要です。自ら欠勤申請をした場合は、当然休業手当は必要ないからです。

後述する病気感染の損害賠償や刑事責任を従業員に対して教育して説明することで、自主的に休んでもらうことは十分可能であると思います。

病気をうつしたら損害賠償のリスクも

◆平成 28 年の東京地裁判決

他人に病気をうつしてしまうことを軽く考えている方もいますが、実は法的な責任が発生することがあります。「病気がうつるのは仕方がない」とは一概にはいえないのです。

たとえば、平成 28 年の東京地裁判決で、交際相手に不注意でクラミジアをうつしたとして、性病感染の慰謝料として 30 万円の損害賠償責任が認められています。不注意で他人に病気をうつしてしまった場合でも、損害賠償の責任が発生するという事です。

他人に病気を感染させてしまう法的リスクを自覚して、適切な予防対策を取る必要があります。

◆施設内感染にも注意

病気の感染予防は、個々人が心配すればよいということではありません。むしろ、損害賠償や風評被害を考えると、企業や組織こそが、感染のリスクマネジメントに積極的であるべきです。感染力の強い新型コロナウイルスの場合は、病院内感染、店舗内感染、社内感染などの施設内感染を予防する措置が必要不可欠です。

この場合、マスクや手指消毒、アルコール清拭等の防御措置をしておけば、施設内感染の注意義務を一応果たしたといえます。今回は、発熱や激しいせき等の症状がある従業員は出社させないようにすることも、予防として重要な対応と思います。

適切に注意義務を果たしてさえいれば、顧客や患者、そして従業員から施設内感染を主張されたり、損害賠償責任を負ったりするリスクは低減されます。

刑事的に処罰されることも

◆昭和 27 年の最高裁判例

なお、病気をうつしてしまうことは、民事的に損害賠償責任を負うだけではなく、悪質な場合は刑事的に処罰される場合もあります。

昭和 27 年の古い最高裁判例ではありますが、わざと性病をうつした者には刑法上の傷害罪が成立するとされています。本判例は、「傷害罪は他人の身体の生理的機能を毀損するものである以上、その手段が何であるかを問はないのであり、本件のごとく暴行によらずにウイルスを他人に感染させる場合にも成立する」と述べ、性病を感染させる可能性があることを認識して性行為をしてウイルスを感染させた以上、当然傷害罪は成立するとしています。

◆感染リスクの重大性を自覚させる

もちろん、刑事事件になるのは極めて悪質なケースに限られ、意図せずして病気をうつしてしまった場合にまで刑事処分を受けることはありません。ただ、場合によっては、病気をうつしたことで刑罰まで受ける可能性があることは、みなが念頭に置いておくべきでしょう。

今回の新型コロナウイルスについてもそうですが、病気の感染リスクの捉え方は、人によって温度差があります。感染リスクを軽視し適切な対応を取ろうとしない者には、上述の刑事責任の話なども交えて、その重大性を理解してもらうことも必要でしょう。

～当事務所よりひと言～

新型コロナウイルスの人事労務での対応については、今の段階では一律な正解はありません。企業としては、休業手当を請求されるリスクと新型コロナウイルスの感染拡大リスクを天秤にかけ、適切な決断をする必要があります。

わたしは、感染拡大リスクを回避する必要性の方が高いと考えますが、やはり休業手当を請求されるリスクも低減したいところです。今回の事務所便りでは、このような感染症に対する労務管理上のリスクマネジメントをご提案しましたので参照いただけたらと思います。