



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労務問題の考え方 ～リスク分析と責任分析を区別する

◆コロナ労務問題が分かりにくい理由

コロナ関連のニュースを見聞きして、ポイントが分かりにくいことが多々あります。たとえば、コロナ関連の労務トラブルです。労働者側と使用者側で正反対のことを言うので、現場の産業保健スタッフや人事労務担当者は困ってしまいます。

これは、コロナに関する医学的エビデンスが少ないことが原因の一つですが、「感染リスクの大小」という事実の問題と「誰に責任があるのか（従業員の責任なのか、使用者の安全配慮義務なのか）」という規範の問題が混同されていることも大きな原因です。

◆事実と規範を区別する

「～である（事実）」と「～べき（規範）」がゴッチャになっていると整理がつかないので、両者は別々に考えた方がよいです。問題を切り分け、第一ステップで感染リスク分析を、必要に応じて第二ステップで責任分析をすれば、未知のコロナ労務問題に対しても、一応の道筋は立てられるでしょう。

感染リスクを理由とした出社拒否への懲戒処分はできるか？

◆法の考え方

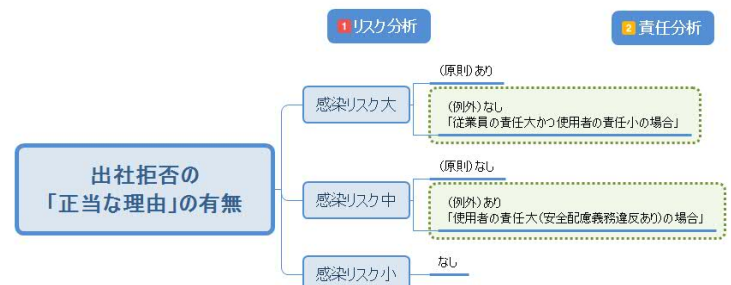
たとえば、「健康な従業員が、感染リスクを理由に出社拒否をしている場合に、懲戒処分をしてよいか？」という問題を考えてみます。

法の考え方をひと言でいえば、「従業員の欠勤に正当な理由がある場合には、出社拒否に対して懲戒処分はできない」です。コロナ感染リスクは、正当な理由の有無の判断事情となりえます。

法の考え方を踏まえると、本問のポイントも、「感染リスクの大小」という感染リスク分析と、「誰に責任があるのか」という責任分析であることが分かります。

◆コロナ労務トラブルのフローチャート

まとめると、コロナ労務トラブルには、次のフローチャートで方針が考えられます。



たとえば、緊急事態宣言下や職場が感染可能性の高い業務であるなど「感染リスク大」の場合は、出社拒否に正当な理由があるといえ、原則的に懲戒処分は許されません。多くの問題は、この第一ステップのリスク分析で方針が決まるでしょう。

ただし、例外的な場合ですが、たとえ「感染リスク大」でも、使用者が十分な感染予防対策を行って安全配慮義務を尽くしており、そのリスクが従業員の不適切なライフスタイル(感染リスクの高い場所への出入り等)にあるケースでは、正当な理由ありとは評価できません。こ

これは第二ステップの責任分析です。

他方で、市中感染が減少傾向で職場業務も感染可能性が低いなど「感染リスク小」の場合には、無断欠勤の正当な理由はないといえます。

感染リスクの「3E分析」 ～漏れなく抜けなくリスクをひろう

◆感染リスク分析と評価がカギ

フローチャートのように、未知のコロナ労務問題を考える際は、まずは感染リスクの分析や評価をどう行うかがカギとなります。もちろん、コロナは医学的エビデンスが不分明なので、感染リスク分析自体も難しく、責任分析はケースバイケースなのでさらに困難です。

しかし、エビデンスが不足していても、関係当事者が議論し一定のコンセンサスを得れば、合理的なリスク分析と評価のルールは作れます。合理的ルールを考える際、わたしが提案するのが「感染リスクの3E分析」です。

感染リスクの3E分析	従業員 (Employee)	外部環境 (Environment)	使用者 (Employer)
リスク要素	基礎疾患、年齢、妊娠等の健康情報やライフスタイル	緊急事態宣言の有無や市中感染状況等	感染の可能性が高い業務か、感染予防対策の有無等
リスク評価(点)	1(低)・2(中)・3(高)	1(低)・2(中)・3(高)	1(低)・2(中)・3(高)

従業員(Employee)、外部環境(Environment)、使用者(Employer)の3項目から情勢を俯瞰し、リスク要素の漏れがないように、関係当事者間で議論してリスクの洗い出しを行うフレームワークです。

3E分析では、従業員のリスク要素として、基礎疾患、年齢、妊娠等の健康情報やライフスタイルが挙げられます。また、外部環境のリスク要素としては、緊急事態宣言の有無や市中感染状況等が、使用者のリスク要素としては、感染の可能性が高い業務か、感染予防対策の有無等が考えられます。3項目のリスク要素は、職場でブレストすれば多種多様なものが出るはず

◆「感染リスクの3E分析」の使い方

3項目のリスク要素を洗い出した上で、図表のように項目ごとのリスク点を評価します。

そして、リスク評価点合計3点以下を「感染リスク小」、4～5点を「感染リスク中」、6点以上を「感染リスク大」として扱うルールとすれば、本問との関係では、たとえば、「合計3点で『感染リスク小』のため、入社拒否の正当な理由とは認めない」などという方針が導けます。

リスク分析に加え、必要に応じて第二ステップで責任分析をすることも精緻な判断に資するでしょう。責任分析をすれば、「合計5点で『感染リスク中』だが、使用者リスク点が3点と高い。安全配慮義務違反を問われる可能性があるので、感染予防対策が完了するまで正当な理由ありとする」と精緻化できます。

また、「合計6点で『感染リスク大』だが、従業員リスク点が3点と高い。これは当該従業員のコントロール下にあるリスクであるので、入社拒否の正当な理由とは認めない」などとも判断できます。ただし、コロナについては、現時点ではリスク判断以上に責任判断は困難です。責任分析をして従業員に不利な措置をする場合は、労務トラブルが拡大する可能性もあるので、手続は慎重であるべきです。

～当事務所よりひと言～

3E分析は、リスク要素や評価を検討することで、コントロール可能なリスクを網羅した感染予防対策を行うことにもつながるので、使用者が安全配慮義務を果たすためのツールにもなります。

とはいえ、あくまで一試案であり、感染可能性のリスクと感染による重症化リスクを分けていない荒削りな枠組みです。みなさまの職場においても検討いただき、「もっと合理的なリスク分析の手法がある」「このリスク要素は法的にどう評価したらいいのか？」などのフィードバックをいただけたら幸いです。