



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

## ポストコロナにおける人事労務分野の最新Q&A

### ◆未知の労務問題は手続重視の対応が重要

新型コロナウイルス感染症（COVID-19。以下「新型コロナ」といいます）自体は、広い意味では自然現象ですが、労務問題は人が作る面もあるので一律の正解はありません。特に、新型コロナの感染リスクや重症化リスクなどは科学的にはっきりしませんので、その傾向は顕著となります。

こうしたエビデンスが十分でない課題に対しては、法的リスクを避けるためにも、厚生労働省などが公表する指針を参照しつつ、労使と専門家を交えたコンセンサス・ベースでの対策が求められます。新型コロナについてのエビデンスが不足していたとしても、専門家や関係当事者のコンセンサスに基づいて、合理的なルールを策定して公正に運用をすることは可能です。

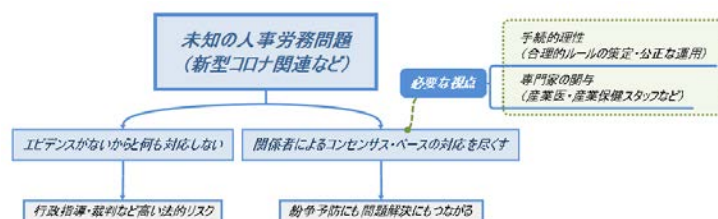
多くの労働事件の裁判例でも、事業主側が合理的な手続を履行したか否かが、その責任の判断に際して重視されているため、合理的ルールの策定と公正な運用という手続的理性の視点で対応することが必要です。このような誠実な対応を尽くしていれば、紛争が発生する可能性も低減されるでしょう。

また、新型コロナなどによる未知の労務問題に関しては、行政も明確な正解を持っているわけではありません。事業主が合理的なプロセスを踏んで判断していれば、むやみに労働基準監

督署から指導が入ったり、ましてや書類送検されたりすることはありません。

反対に、新型コロナのエビデンスがはっきりしないからといって、対応を怠っていると、誠実な交渉や安全配慮の手続を果たしていないとして、容易に事業主の責任が認められてしまいます。新型コロナの労務問題への対策を放置し何もしないことの方が、法的リスクは格段に高いといえます。

新型コロナなどによる未知の労務問題に対する考え方は、図表のようにまとめられます。



以下、いくつかの新型コロナの労務問題に対して、手続的理性に基づく対応方法を、Q&A形式で紹介します。

**Q 「業務や通勤で新型コロナに感染したことが伺われる場合、労災は認定されるか」**

### A 「新型コロナの労災認定リスクは高い」

感染症では、通常、感染経路が特定され、業務または通勤との関連性が認められる場合、労働者は労災保険給付の対象となり得ます。

ただし、新型コロナの潜伏期間の長さなどの特性上、感染経路の調査には困難が伴うと想定されます。そのため、医療・介護のほか、小売、

運送等の感染リスクが高い業種では、感染経路が特定されなくとも、業務との関連性が推定されれば認定されるとの通達が出ています。これら判断の簡素化や整理が図られたことで、適切に労災の補償が得られる状況が一定程度は整備されたといえます。

一方で、行政の通達等により、事業主にとっては、新型コロナによる労災認定リスクは高くなったといえます。事業主側が何ら感染防止対策をしていないと、容易に労災認定がされてしまいます。労使と専門家を交えて感染防止対策の具体的・合理的ルールを策定し適正に運用することで、労災認定リスクに対応することが必要です。

また、事業主としては、事業継続と並行して、万が一感染した場合の補償がどうなるのか、労災補償申請の支援はもとより、上積み補償を行うか否か等について、方針を示しておくことも一案でしょう。

**Q「中小規模の飲食店が、政府等の要請に応じて休業した場合、従業員に労働基準法上の休業手当を支給する必要があるか」**

#### **A「不可抗力が認められなければ支払義務あり」**

政府等の要請に基づいていても、必ずしも休業手当の支払義務を免れるわけではなく、事業主として最大限の努力をしてなお職務の割当ができない場合に初めて免除されます。

この点、まず不可抗力かどうかが問われます。不可抗力による休業の場合は、事業主は従業員に休業手当を支払う義務はありません。

しかし、工夫すれば仕事を任せられるのに、一律に従業員を休ませたりすれば、事業主側が労働基準法上の休業手当の支払を求められます。つまり、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ができない休業であることが必要です。

なお、民法 536 条の賃金全額の支払義務の負

担は、就業規則や個別の契約の定めがあればそちらが優先されることに加えて、労働基準法よりは緩やかな基準で不可抗力が認められ得ます。

事業主が休業回避のための方策や手順を尽くすことが、不可抗力が認められるための前提となります。厚生労働省のQ&Aでも、「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」「労働者に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」という形で条件の具体化が図られています。

周知のとおり、納税、社会保険料の猶予、雇用調整助成金等の公的な支援制度、売上の減少幅に応じた政策金融制度（新型コロナウイルス感染症特別貸付）等があります。雇用調整助成金は、労働法コンプライアンスが果たされていない企業にも支給されるよう配慮されています。賃金については、労使間での不毛なパイの奪い合いを避け、労使双方を守るため、雇用調整助成金の活用がすすめられています。事業主が尽くすべき手続の一つとしてこれらを活用することも重要です。

#### **～当事務所よりひと言～**

新型コロナにとどまらず、人事労務の現場で発生する問題に唯一の正解はありません。ポストコロナにおける人事労務では、法の考え方を踏まえた上で、専門家・多職種が連携した活動によって、合理的なルールを策定し公正に運用していく手続的理性がますます求められています。

なお、本稿は、当職も執筆者の一人である日本産業保健法学会「新型コロナ労務Q&A」に基づいていますが、詳細な法律論は割愛しています。より深い法的議論については、日本産業保健法学会のウェブサイトをご確認ください。