

新型コロナウイルスへの企業対応について

2020年1月初旬に中国の武漢市内の海鮮市場の関係者に、新型コロナウイルスの感染が確認されました。

その後新型コロナウイルスは、全世界的に感染が広がり、日本でも1月下旬に初めて感染が確認されて以来、感染は拡大の一途をたどり、2月1日には「指定感染症」に定められています。

こうした事情を受けて、政府は2月25日に「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」を決定し、また2月27日には全国の小中高と特別支援学校について、3月2日から春休みに入るまで臨時休校を要請する等、国民に対しても、感染拡大防止のための取り組みが求められている状況です。

また、企業においても、基本方針に「患者・感染者との接触機会を減らす観点から、企業に対して発熱等の風邪症状が見られる職員等への休暇取得の勧奨、テレワークや時差出勤の推進等を強力に呼びかける」とあり、こうした対応を検討している企業も増えてきているように思います。

このレポートでは、1. テレワークを導入する場合、2. 時差出勤を導入する場合、3. 従業員を休業させる場合の3点について、労務管理上のポイントを説明していますので、ご参考にして頂ければ幸いです。

【目次】

1. テレワーク	2
2. 時差出勤	2
3. 休業させた場合の取扱い	4
① 感染者	4
② 感染の疑いのある人	5
(ア) 新型コロナウイルスのような症状がある場合	5
(イ) 濃厚接触者	7

1. テレワーク

テレワークとは「情報通信技術（ICT=Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことで、Tel（離れて）と Work（仕事）を組み合わせた造語です。

要するに本拠地のオフィスから離れた場所で、ICT を使って仕事をすることで、働く場所で分けると、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務があります。

今回は感染拡大防止が目的ですので、基本的には在宅勤務がメインになるものと思います。

しかし、テレワークを導入するにあたっては、それに適した業務とそうでない業務がありますし、モバイルPC の貸与やインターネット環境の整備、そして何よりセキュリティ対策を講じた上で、実施することが必要ですので、従前からテレワークを導入している企業であればともかく、今回のような事態に対応して、緊急に導入する企業は少ないものと思います。

今回の件ではなく、東京オリンピックに向けて導入を検討している企業もあると思いますが、仮に導入する場合、労務管理的には、労働時間の把握が問題となります。

テレワークを実施する場合ですが、その場合であっても、使用者には労働時間の把握義務がありますので、原則として、始業終業時刻を把握する等の措置を講じなければなりません。

労働時間の把握方法としては、業務日報で、労働時間を申告させるという方法もありますが、テレワークのため監督者が不在ですから、単に業務日報に、業務内容と遂行時間を記載させたとしても、それをもって、労働時間が適正に把握されるとは言いきれないものと思います。

そのため、このように労働時間を算定し難い場合においては、「事業場外労働によるみなし労働時間制」を適用することが可能とされています。

「事業場外労働によるみなし労働時間制」とは、実際の時間にかかわらず、一般的に、1日の所定労働時間を勤務したものとみなすという制度です。

そして、労働時間を算定し難い場合とは、「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」（平成30年2月22日策定）によると、以下のいずれの要件も満たすことが必要とされています。

- ① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。
- ② 随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと。
この点について、補足説明を致しますと、

【①について】

インターネットに繋がったパソコンやスマホ等の「情報通信機器」が労働者の手元にあり、会社が、いつでも連絡を取ろうと思えば取れる状態であることだけで、①の要件が否定されるものではなく、会社が労働者に対して情報通信機器を用いて電子メールや電話等で随時具体的な指示を行うことが可能であることに加え、会社から具体的指示があった場合に労働者がそれに即応しなければならない状態をいいます。

つまり、具体的な指示に備えて手待ち状態で待機しているか、待機しつつ実作業を行っている状態だと要件を満たさないもので、これ以外の状態、例えば、単に回線が接続されているだけで労働者が情報通信機器から離れることが認められており、即応しなかったとしても、それに対して咎められないのであれば、①の要件に該当します。

【②について】

「具体的な指示に基づいて行われる」には、今日のこの時間からこの時間までは、この業務を行って下さいというように、具体的な指示をすることであって、例えば、来月の会議で使う資料なので、今週中には作成してほしい、といった業務の目的や期限等の基本的事項を指示することや、これらの基本的事項について変更の指示をすることは含まれません。

以上のとおり、テレワークをさせるにあたり、「事業場外労働によるみなし労働時間制」を適用する場合には、の大まかな運用としては、上記の2点に注意する必要があります。

2. 時差出勤

テレワークを導入するにあたっては、その環境整備やセキュリティ対策等が必要ですから、従前からテレワークを導入している企業であればともかく、今回のような事態に緊急に対応するには、ハードルが高いものと思います。

その場合には、時差出勤を導入するのが現実的だと思います。

時差出勤については、国からも感染拡大防止のための強い要請がなされていること、およ

び自社の従業員が感染しないような措置を講じることは、業務上の必要性があると考えられます。

そして、一般的に、就業規則における労働時間に関する条文で、「業務上の必要性がある場合、始業・終業時刻を繰上げ・繰下げすることがある。」といった規定があると思いますので、これを根拠に実施することになります。

繰上げ・繰上げ措置の具体的な内容は、各社に委ねられますが、感染拡大防止のための通勤混雑を避ける目的に沿ったか形で検討すると、自宅から会社までの距離や利用している公共交通機関の路線にもよるものと思いますので、これを会社が各人ごとに決定するのは大変な作業だと思います。

そのため、一つの方法としては、まず、例えば所定就業時間帯が9時～18時（休憩1時間）の企業であれば、始業時刻の設定時間帯を7時～11時の30分毎に設定し、そこから1時間の休憩と所定労働時間の8時間（合計9時間）後の時刻を終業時刻に設定することを繰上げ・繰下げ制度の内容とします。

そして、時差出勤を希望する従業員に対し、9時前と9時以降の始業時刻の設定をそれぞれ1パターンずつ、第1希望と第2希望の順に提出して頂き、基本的には第1希望とするものの、業務上の都合に応じて、会社で第2希望に調整することが考えられるのではないかと思います。

3. 休業させた場合の取扱い

感染拡大の予防を講じたにもかかわらず、新型コロナウイルスに感染してしまった場合、またはその疑いがあるといった場合、企業は当該従業員に対して自宅待機を命じることも考えなければなりません。

従業員を自宅待機させた場合、会社として、賃金や休業手当の支払い義務は、法的にどのようなようになるのでしょうか。

① 感染者

従業員が新型コロナウイルスに感染したことが判明した場合、会社は当該従業員に対して、自宅待機を命じることになります。

新型コロナウイルスは、「指定感染症」として定められたことにより、感染した場合には、都道府県知事が必要に応じて就業制限や入院の勧告をすることができるものとされており

ます。

したがって、従業員が感染し、都道府県知事が行う就業制限がなされた場合、会社は当然に就業を禁止させる必要がありますから、その場合の賃金は、ノーワーク・ノーペイの原則から、支払義務は生じないこととなります。

② 感染の疑いのある人

(ア) 新型コロナウイルスのような症状がある場合

新型コロナウイルスに感染していることが確定してはいないものの、その疑いのある従業員の取扱いについては、大きく2つに区分して考えることとなります。

一つは、新型コロナウイルスのような症状のある従業員、もう一つは、濃厚接触者といわれる従業員の場合です。

厚生労働省は、新型コロナウイルスについての相談・受診の目安として、次の様な症状がある方は、「帰国者・接触者相談センター」にご相談下さいとしています。

=====

- ・風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている。

(解熱剤を飲み続けなければならないときを含みます)

- ・強いだるさ(倦怠感)や息苦しさ(呼吸困難)がある。

※ 高齢者や基礎疾患等のある方は、上の状態が2日程度続く場合

※ 妊婦の方については、念のため、重症化しやすい方と同様に、早めに帰国者・接触者相談センターに御相談ください。

※ お子様をお持ちの方は、小児については、現時点で重症化しやすいとの報告はなく、新型コロナウイルス感染症については、目安どおりの対応をお願いします。

なお、現時点では新型コロナウイルス感染症以外の病気の方が圧倒的に多い状況であり、インフルエンザ等の心配があるときには、通常と同様に、かかりつけ医等に御相談ください。

=====

この段階では、まだ新型コロナウイルスに感染していると確定しているわけではないので、従業員に対して、当然に就業禁止ということにはなりません。

しかし、新型コロナウイルスが、これほど世間を騒がせている状況で、感染の可能性のある従業員を出社させることは、他の従業員にも感染を広げる恐れもあることから、会社としては、慎重を期して、自宅待機を命じることは可能ですし、合理性もあると思います。

さて、その場合の賃金については、どうなるのでしょうか。

労働基準法第 26 条には、休業手当という条文があり、次のように規定されています。

「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。」

また、民法第 536 条 2 項にも同じような条文があり、労務の提供が不可能となった場合、原則として従業員は賃金を受ける権利を失いますが、それが会社の責任であれば、賃金の全額を請求できるということが規定されています。

いずれも、労務提供が不可能になった原因が、会社の責に帰すべきであるかどうかということがポイントになりますが、労基法は、平均賃金の 100 分の 60 以上、一方の民法の場合は 100%という点で異なります。

これは、「会社の責に帰すべき事由」の範囲が異なることに起因しています。

民法における「会社の責に帰すべき事由」は、会社の故意・過失、または信義則上これと同一視すべき事由と解されておりますが、労基法においては、民法よりも概念が広く、会社側に起因する経営・管理上の障害による事由（天災地変等の不可抗力によるものを除く）を含めて、「会社の責に帰すべき事由」であると解されています。

よって、民法上、「会社の責に帰すべき事由」が無い場合には、会社は、賃金支払義務は発生しませんが、労基法上、「会社の責に帰すべき事由」がある場合であれば、平均賃金の 100 分の 60 以上の休業手当を支払うこととなります。

こうした流れに即して、新型コロナウイルスのような症状がある従業員を自宅待機させた場合の賃金支払義務について、考えてみます。

まず、自宅待機ということですので、従業員は、労務提供をしておりませんので、原則として賃金は発生しません。

そして、従業員が労務提供をしなかったことについて、会社に責任があるかについてですが、新型コロナウイルスがこれほど世間を騒がせている状況ですから、疑いのある期間内に自宅待機を命じたとしても、会社の故意・過失、または信義則上これと同一視すべき事由が

認められるとも考えられません。

したがって、民法上の賃金支払義務は、無いこととなります。

次に、労基法上の「会社の責に帰すべき事由」に該当するかどうか考えますと、この概念は、民法よりも広範囲であり、会社側に起因する経営・管理上の障害による事由（天災地変等の不可抗力によるものを除く）を含むこととなります。

新型コロナウイルスのような症状があっても、症状だけで新型コロナウイルスとインフルエンザ等を見分けることは困難です。

加えて、感染しているかどうか確定していない状況ですし、こうした状況において、従業員を自宅待機させることは、会社が経営上、自主的に判断した結果であると言えるのではないかと考えます。

また、不可抗力であるのであれば、会社の責に帰すべき事由とはなりません。単に疑わしいという程度であれば、不可抗力とまでは言えないと思います。

したがって、少なくとも労基法第 26 条の休業手当の支払いをする必要があるでしょう。

（イ）濃厚接触者の場合

濃厚接触者というのは、新型コロナウイルス感染者の症状が現れる 2 日前から、感染者を隔離するまでの期間において、感染者と同居・長時間接触していたり、あるいは手で触れることのできる距離で、マスクをせず 15 分以上会話した者等を言います。

先に説明したように、新型コロナウイルスが、これほど世間を騒がせている状況においては、感染の可能性のある濃厚接触者である従業員を出社させることは、他の従業員にも感染を広げる恐れもあることから、結果が判明するまでの期間について、自宅待機を命じることは可能ですし、合理性もあると思います。

では、この場合の賃金支払義務についてはどうでしょうか。

まず、先と同様に、自宅待機ですから、従業員は、労務提供をしておりませんので、原則として賃金は発生しません。

そして、従業員が労務提供をしなかったことについて、会社に責任があるかについてですが、濃厚接触者である従業員に自宅待機を命じることは、今のご時世においては相当な理由

があるので、会社の故意・過失、または信義則上これと同一視すべき事由が認められるとも考えられません。

よって、民法上の賃金支払義務は、無いこととなります。

次に、労基法上の「会社の責に帰すべき事由」に該当するかどうか考えますと、先と同じように、感染しているかどうか確定していない状況ですし、現にそれらしい症状も出ていないのであれば、こうした状況において、従業員を自宅待機させることは、会社が経営上、自主的に判断した結果であると言えるのではないかと、とも考えられます。

しかし、濃厚接触者である場合、高い確率で感染するとされていることを考えると、仮に感染が確定していなかったり、それらしい症状が出ていなかったとしても、予見される結果に対する回避措置（いわゆる安全配慮義務）の観点から見れば、先述した「新型コロナウイルスのような症状がある者」よりは、自宅待機の必要性の程度は高いのではないかと思います。

また、不可抗力であれば、会社の責に帰すべき事由とはなりません。濃厚接触者の場合、不可抗力であるかどうかを考えるには、①同居の家族である患者との濃厚接触、②会社の同僚である患者との濃厚接触とに区分して考える必要があると思います。

不可抗力であるかどうかを判断するには、①事業主の監督、または干渉が不可能な範囲のものであり、事業の外部で発生したものと言え、②経営者として最大の注意を尽くしても、なお避けることのできない休業である、という 2 つの要件を満たしていることが必要ですが、同居の家族である患者との濃厚接触者の場合、この要件のいずれも満たしていると考えられるのではないかと思います。

一方、会社の同僚である患者との濃厚接触者については、業務との関連性もあることから、不可抗力とまでは言えないと思います。

したがって、①同居の家族である患者との濃厚接触者を自宅待機させた場合は、休業手当の支払いも要しないと考えられます。

しかし、②会社の同僚である患者との濃厚接触者を自宅待機させた場合には、少なくとも労基法第 26 条の休業手当の支払いをする必要があると言えるでしょう。

なお、2009 年に新型インフルエンザが感染拡大した際に、厚生労働省から「新型インフルエンザ関連して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関する Q & A」が出さ

れたことがあります。これによれば、「同居の家族である患者との濃厚接触者については、保健所による協力要請等によりを休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありませんが、協力要請等の範囲を超えて休業させる場合や、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。」との記載があります。

したがって、新型コロナウイルスの感染者であれば、当然に就業禁止となりますが、濃厚接触者も含め、「疑わしい者」に対しては、「帰国者・接触者相談センター」や医療機関に相談して指示を仰ぐこと、そして、それらの意見を尊重して、自宅待機の必要性を検討すること、および年次有給休暇の取得を促すことが、実務的な対応なのだと思います。

もちろん、医療機関等から自宅待機の要請があった場合には、休業手当の支払いも要しないということになります。

また、厚生労働省から新型コロナウイルスに関する特設サイトが設置されていますので、ご参照下さい。

- ・ 新型コロナウイルス感染症について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html

- ・ 新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

- ・ 新型コロナウイルスに関する Q&A（労働者の方向け）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00018.html