

新型コロナウイルスへの実務対応と就業規則記載例

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」に定められました。

その後も、特に東京都をはじめとした都市部において急速に感染が拡大し、医療崩壊が懸念される中、2020年4月7日に、7都府県において、緊急事態宣言が発令されることとなりました。

緊急事態宣言が発令されますと、知事は、住民に対して、期間と地域を定めた上で不要不急の外出の自粛、学校の休校、施設や店舗の使用制限等を「要請」できるようになります。

この点、あくまで「要請」に留まるのですが、緊急事態宣言は、2020年3月14日に施行された「改正新型インフルエンザ等対策特別措置法」に基づく法的根拠のあるものですから、罰則がないとはいえ、事実上これに沿った対応が必要になって参ります。

こうした措置に伴い、休業要請をうけた企業は、従業員を自宅待機させる必要が生じることが考えられ、また企業活動は継続できたとしても、感染拡大期であることに変わりありませんから、従業員が感染したり、または濃厚接触者になったりといった事案が発生する可能性は、依然として高いと思います。

そこで、今回のレポートでは、2020年3月2日に弊事務所が出したレポートの中から、従業員が感染した場合、または感染の疑いがある場合に自宅待機をさせた場合の賃金や休業手当の支払義務について改めて確認するとともに、緊急事態宣言に伴う知事からの休業要請に応じて自宅待機をさせた場合の賃金や休業手当の支払義務についても検討した上で、就業規則の規定例をご紹介します。

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。

なお、新型コロナウイルスに感染し、療養のために労務に服することが出来ない場合、および自覚症状はないものの、検査の結果、「陽性」と判定され、療養のため労務に服することができない場合には、健康保険の傷病手当金の支給対象となります。

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。

※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（天災事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になります。

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から、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、無いことになります。

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（天災事変等の不可抗力によるものを除く）を含むことになります。

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が可能ですし、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が、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に
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。

③ 緊急事態宣言に基づく知事からの休業要請により休業をした場合

緊急事態宣言に伴う知事からの休業要請に伴い休業したことにより、自宅待機をさせた場合は、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、緊急事態宣言に伴う知事からの休業要請に応じたものですから、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（天災事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。

したがって、当該休業の原因が、不可抗力でない限り、使用者の責に帰すべき事由によると考えられます。

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によるものであり、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、緊急事態宣言に基づく知事からの休業要請は、これ自体に強制力が無いとはいえ、休業要請がなされるに至った経緯、および高度の必要性があると考えられること、さらには緊急事態宣言そのものが、我が国にとって初めての出来事であること等の事情を考慮すれば、この要件のいずれも満たし、不可抗力と考えられるのではないかと思います。

この点につき、現時点で行政からの通達等はなされていませんが、上記の理由から、休業手当の支払いも不要と考えます。

以上のように、新型コロナウイルス対応としては、会社と従業員との労働条件に関する点も出て参りますので、こうした前提を踏まえて、就業規則等に規定化しておくことが望ましいでしょう。

以下、規定例を記載しますので、ご参考にして下さい。

(病者等の就業禁止)

第〇条 会社は、次の各号のいずれかに該当する従業員については、その就業を禁止する。

- 1 病毒伝ばの恐れのある感染症の疾病にかかった者（新型インフルエンザ、新型コロナウイルス、及びその疑いのある者を含む。）
 - 2 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため、病勢が著しく増悪する恐れのある疾病にかかった者
 - 3 前各号に準ずる疾病で、厚生労働大臣が定める疾病にかかった者
 - 4 前各号の他、感染症法等の法令に定める疾病にかかった者
- ② 前項の規定にかかわらず、会社は、当該従業員の心身の状況が業務に適しないと判断した場合、または当該従業員に対して、医師、及び国等の公の機関から、外出禁止、あるいは外出自粛等の要請があった場合は、その就業を禁止することがある。
- ③ 前二項の他、1項各号（2号を除く）の感染拡大防止のため、国、および地方自治体から会社に対して休業要請がなされた場合は、従業員に対し、その就業を禁止することがある。
- ④ 前各項の就業禁止の間は、無給とする。

【ご参考】

状況		緊急事態宣言発令前		緊急事態宣言発令後	
従業員の状態\指示者		使用者が休業を指示	自治体が自宅待機等を要請又は指示	使用者が休業を指示	自治体が自宅待機等を要請又は指示
感染者（注）					
濃厚接触者	発熱・咳を発症している者	休業手当の支払義務あり	休業手当の支払い義務なし。ただし、濃厚接触者というだけでは自治体からの指示はない。	緊急事態宣言を受けて休業するため休業手当の支払義務なし (弊社事務所の見解)	自治体からの要請又は指示のため休業手当の支払義務なし (弊社事務所の見解)
	無症状である者	休業手当の支払義務あり	同上		
上記以外で発熱・咳の症状がある者		休業手当の支払義務あり	—		
健康な者		休業手当の支払義務あり	—		

(注) 感染者は、感染症法上、自治体からの指示により入院等の措置が取られるため、休業手当を考慮する必要がない。

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

- ・ 新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給について

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604969.pdf>