

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ると、その後、瞬く間に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ました。

それ以来、感染は拡大の一途をたどり、2月1日には「指定感染症」に定められると、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、4月16日には全国に緊急事態宣言が拡大されるに至りました。(5月14日に39県で解除、5月25日に残り8都道県で解除)

緊急事態宣言の発令下では、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たりします。

また、企業活動を継続する場合でも、特に緊急事態宣言が適用されている都道府県では、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いえますし、緊急事態宣言が解除された県でも、感染リスクがなくなったわけではありません。

そのため、引き続き我々は、感染拡大予防の観点から、必要な措置を講じつつ、仮に従業員が感染したり、濃厚接触者になった場合に備え、どのように対応すべきか、特に、賃金や休業手当の支払義務について改めて確認しておきたいと思えます。

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、会社は当然に就業させることができませんから、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下記を目安に「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。

- =====
- ・息苦しさ（呼吸困難）、強いだるさ（倦怠感）、高熱等の強い症状のいずれかがある場合
 - ・重症化しやすい方（※）で、発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合
- （※）高齢者、糖尿病、心不全、呼吸器疾患（COPD等）等の基礎疾患がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤等を用いている方
- ・上記以外の方で発熱や咳など比較的軽い風邪の症状が続く場合（症状が4日以上続く場合は必ずご相談ください。症状には個人差がありますので、強い症状と思う場合にはすぐに相談してください。解熱剤などを飲み続けなければならない方も同様です。）

※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等に御相談ください。

※小児については、小児科医による診察が望ましく、帰国者・接触者相談センターやかかりつけ小児医療機関に電話などで御相談ください。

=====

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下で、「帰国者・接触者相談センター」への相談の目安に該当する症状がある従業員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。

また、そもそもこうした症状がある時点で、債務の本旨に従った労務提供をすることができない状態（労務不能状態）だと考えます。

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。

確かに、「帰国者・接触者相談センター」への相談の目安に該当する症状があっても、これだけで新型コロナウイルスに感染していると断定することは困難ですが、「帰国者・接触者相談センター」への相談の目安に該当する症状がある場合には、そもそも労務不能状態だと考えられます。

労務不能であれば、「会社の責に帰すべき事由」には該当しませんので、休業手当の支払いはいは必要なく、健康保険による傷病手当金の対象となります。

この点、厚生労働省の「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」においても、結果として新型コロナウイルスに感染していなくても、発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行っていた期間については、労務に服することができなかった期間に該当し、傷病手当金の支給対象となり得るとされています。

具体的には、本来、傷病手当金の申請にあたっては、初診日以降の期間において、労務不能状態であるという医師の意見書が必要なのですが、今回は、医師の診察の結果、初診日前であっても労務不能期間となり得ることとされ、また、やむを得ない理由により、医療機関への受診を行わず、医師の意見書を添付できない場合でも、申請書にその旨を記載し、療養のために労務に服さなかった旨の事業主の証明書類を添付することで、申請が可能とされています。

以上のように、「帰国者・接触者相談センター」への相談の目安に該当する症状がある従業員に対して、自宅待機をさせる場合は、そもそも労務不能ですから、休業手当の支払いは不要と考えられます。（傷病手当金を申請することが可能です。）

ただし、傷病手当金の申請を行ったものの、結果として不支給となった場合には、労務不能ではないとの判断がなされたことになるので、休業手当の支払いが必要になります。

なお、「帰国者・接触者相談センター」での相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である従業員について、会社の自主的判断で自宅待機をさせる場合には、「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。

また、「帰国者・接触者相談センター」への相談の目安に該当する程の症状がない従業員に対して、大事をとって、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考えられますので、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の感染者に触れたり、あるいは会話することが可能な距離で、感染者と対面で会話や挨拶等の接触のあった者を言います。

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、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、「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」では、次のような記載があり、引き続き従事させる業務について検討する必要はあるものの、基本的には休業手当の支払いは必要ないとの認識を示しているものと考えられます。

①に該当するものとしては、例えば、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく対応が取られる中で、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合のように、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因が挙げられます。

②に該当するには、使用者として休業を回避するための具体的な努力を最大限尽くしていると言える必要があります。

具体的な努力を尽くしたと言えるか否かは、例えば、

- ・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
- といった事情から判断されます。

以上、新型コロナウイルスを巡る対応としては、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伝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 ただし、「帰国者・接触者相談センター」への相談の目安に該当する症状の場合は、支払義務なし	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。ただし休業を回避する努力が必要。 (弊事務所の見解)	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・咳等の症状がありコロナウイルスへの感染可能性がある者	休業手当の支払義務あり（労務不能といえる程度の症状の場合、支払義務なし）	—			
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>