

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に関連する 使用者の観点から見た労働法上の問題点（日本）

April 3, 2020

はじめに

本記事は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に関連して急速に起こりつつある重要な労働法上の問題の概要をまとめたものです。本記事は、現時点での基本的、一般的な情報を皆様に提供するものであり、事案に即した具体的な法的な助言を提供するものではありません。東京オフィスでは、新型コロナウイルス問題がもたらす法的課題についてアドバイスを提供しております。お気軽にご相談ください。

労働者の安全と健康に関連する使用者の義務

使用者は労働者の安全と健康を守る法的な義務を負っています。この義務には、新型コロナウイルス感染予防のために必要な合理的措置を実施することも含まれます。使用者がこの義務を怠った場合には、それにより労働者に生じた損害につき責任を負うリスクが生じます。

海外出張の制限の必要性

使用者は、労働者の安全と健康を守るために、感染の可能性が高い国や地域への海外出張を制限すべきです。また更に、2020年3月25日に外務省は全世界を対象に不要不急の渡航を止めるように求める危険情報を出しています。これに応じて、使用者も不要不急の海外出張に対する適切な制限を行う必要があります。

労働者が自宅待機すべき状況

法律上、自宅待機が必要な状況について明文の規定はありませんが、労働者の安全と健康を守るために自宅待機を命ずることが必要な場合があります。都道府県知事が感染者に対して就業制限等の勧告を行うことができます。また、一定の国や地域からの帰国者に該当する場合は14日間の隔離が要請されます。

出勤停止を命じる義務

使用者には労働者の安全と健康を守る法的義務があるため、新型コロナウイルスに感染した労働者には出勤停止を命じなければなりません。この命令に従って、当該労働者は自宅待機を行う必要があります。

都道府県知事の自宅待機要請

状況は刻々と変化しており、使用者は政府や都道府県による最新の発表を注視する必要があります。2020年2月1日に新型コロナウイルス感染症は、感染症法上の「指定感染症」と定められ、これにより都道府県知事は感染した労働者の就業制限を求めたり、入院を勧告したりすることができるようになりました。

入国拒否及び14日間の自宅待機

厚生労働省は米国、ヨーロッパ、中国、韓国を含むすべての国や地域からの入国者に対し、国籍を問わず、自宅、ホテル等政府の指定する場所での14日間の待機を義務付ける旨発表しています。

さらに、2020年3月30日に外務省は、米国、中国、韓国及び英国を含むほとんどの欧州からの外国人の入国を拒否し、またこれらの国と地域を訪問することを避けるよう要請する方針であることを発表しました。

自宅待機となった場合の賃金支払義務

労働基準法に基づき、「使用者の責に帰すべき事由」により「休業」せざるを得なくなった労働者は、休業期間中に適用される平均賃金の6割以上を受け取る権利があります。しかし、新型コロナウイルス感染症は政府により「指定感染症」と定められたため、感染して自宅待機する労働者は「使用者の責に帰すべき事由」により休業しているとはいえず、したがってかような労働者にこの休業補償を受ける権利があるとは考えられにくいものと思われます。

反対に、労働者の安全と健康を守る義務を使用者が怠ったために労働者が自宅待機となった場合には、労働者は賃金を受け取る権利があると考えられます。

労働者が感染をおそれて出勤を拒否する場合

使用者が労働者の安全と健康を守る義務を果たしている場合

出勤を拒否している労働者に取得可能な有給休暇があり、有取得する場合には、有給休暇を使い果たすまで、労働者は賃金を受け取ることができます。労働者が有給休暇を使い果たした場合、もしくは有給休暇取得に必要な手続を踏むことを怠った場合には、使用者は労働者に出勤を命ずることができます。

しかしながら、大都市におけるラッシュアワーの交通機関の混雑状況に鑑みると、新型コロナウイルスに感染するリスクを大幅に増大するおそれがあるかもしれません。使用者は在宅勤務や時差通勤の制度を推進することが望ましいでしょう。ただし、かような制度を実施するには、就業場所、就業開始時刻、就業終了時刻等について就業規則を修正する必要があることにつきご留意ください。

使用者が労働者の安全と健康を守る法的義務に違反している場合

使用者は職場の安全を回復するまでは労働者に出勤を命ずることはできません。前述のように、使用者が労働者の安全と健康を守ることを怠った場合には、労働者は賃金を受け取る権利があります。

労働者が職場でマスク着用を希望した場合

使用者には拒否する権利はありません。むしろ、使用者は労働者の安全と健康を守る義務に基づき、労働者が職場でマスクをつけることを推奨すべきです。

最近職場にいた労働者が新型コロナウイルス検査で陽性であったと確認された場合、使用者は他の労働者の安全と健康を守るために感染した労働者が出勤することを禁じなければなりません。

さらに、感染した労働者が最近職場にいた場合には、使用者は他の労働者が感染するのを防ぐために、職場の消毒等必要な措置を講じる必要があります。

一部の事業所を閉鎖する場合の整理解雇と賃金支払義務

判例により、次の四要件が全て満たされた場合に整理解雇が許されるとする理論が確立されています。

- 人員整理が必要であること
- 配置転換や希望退職者の募集等の解雇回避努力義務を履行していること
- 被解雇者が合理的に選定されていること
- 整理解雇の必要性および詳細な計画についての十分な情報の提供、ならびに労働組合または労働者の過半数を代表する者と十分に協議し、整理解雇について納得を得るための努力を尽くす等、適切な解雇手続を取ったこと

新型コロナウイルス感染症拡大により状況が悪化して使用者が一部の事業所を閉鎖しようとする場合、監査済会計帳簿に示された業績悪化の数字等の証拠に基づいて整理解雇の必要性を証明できれば、最初の要件を満たすことが多いと考えられます。しかしながら、他の三要件も満たさなければなりません。四要件が全て満たされない限り、整理解雇は無効であり、使用者は労働者に賃金を引き続き支払う義務を負います。

新型コロナウイルス感染症拡大により悪化した経営環境への対応措置

使用者が取りうる措置としては、以下が考えられます。

- 出張その他の経費支出を禁ずること
- 雇用条件の変更を交渉すること（例：労働時間の短縮やジョブシェアリング）
- 新規採用を停止すること
- 労働者に有給休暇の自主的な取得を推奨、提案すること
- 第三者に事業や資産の売却を申出ること

新型コロナウイルス感染症拡大の影響による労働者の賃金調整の可否

労働契約法は、賃金を含めた労働条件につき、(a) 労働者が変更同意した場合、または (b) 労働者に課せられる不利益の程度、労働条件を変更する必要性、変更後の労働条件の適切性、労働組合もしくは労働者を代表する者との交渉の状態を含む、一定の要因に照らして変更が合理的である場合を除き、労働者に不利益となるような変更を禁じています。

新型コロナウイルス感染症拡大により引き起こされた状況は上記(b)において考慮されるべき重要な要素に該当する可能性が高いでしょう。しかしながら、感染症拡大により経済状況が悪化したという事実だけでは、労働者の賃金変更を正当化するのに十分であるとは考えられにくいものと思われます。

参考となるウェブサイト

新型コロナウイルス感染症拡大関連情報が掲載されている政府のウェブサイト

[厚生労働省（感染症情報）](#)

[外務省（海外安全ホームページ）](#)

[NIID 国立感染症研究所](#)

※本稿は2020年4月3日の情報に基づいて記載されております。

※2020年4月7日、7都府県に対して緊急事態宣言が発出されました（第27回新型コロナウイルス感染症対策本部）。