



5. 新型コロナウイルス感染拡大防止体制における労務管理の新たな留意点<<中>>

新型コロナウイルス感染症が収束するまで、労務管理上新たに留意すべき点とは何でしょうか。兼業禁止、職場環境、休業手当の3つの論点について、それぞれ<<上>><<中>><<下>>に分けて、解説します。本論稿は、職場環境について、令和2年5月11日時点での情報に基づいて、留意点をまとめました。

新型コロナウイルスの感染が収束していない状況において、会社は、どのような職場環境を整備すればよいでしょうか。

(回答)

これほどまでに、使用者の従業員に対する安全配慮義務が問われた時代はなかったと言ってもよいほどの状況下、会社は、政府等が公表する新型コロナウイルス感染症に関する情報を正確に分析し、時々刻々と変化する状況に応じた感染予防のための職場環境を整備し、従業員の健康と安全に細心の注意を払う必要があります。物理的に適切な環境を整備するだけでなく、心理的ストレスへの配慮も忘れずに行う必要があることに留意すべきでしょう。

(分析)

使用者の安全配慮義務は、判例上、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものである」(最三小判昭和50年2月25日、民集29巻2号143頁、自衛隊車両整備工場事件)と判示され、その後、労働契約法5条において、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」との根拠規定が設けられた使用者側の義務です。

1. 物的人的環境整備について

職場環境については、以下に掲げる、「[新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針](#)」(2020年5月4日付)に留意し、これに基づいた上で、整備する必要

があるでしょう。

具体的には、新型コロナウイルス感染症対策専門家会議「[新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言](#)」(2020年5月4日付)において、掲記された「新しい生活様式」の実践例を出来る限り履行し、今後、感染拡大の予防と社会経済活動の両立を図っていくに当たっては、特に事業者において提供するサービスの場面ごとに具体的な感染予防を検討し、実践するために、関係団体が、業種ごとの感染拡大予防ガイドラインを作成予定であるため、当該ガイドラインを参考に各職場での環境整備を計画・履行していく必要があるでしょう。

【新しい生活様式】新型コロナウイルス感染症対策専門家会議「新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言」2020年5月4日付)から、以下引用。

~~~~~  
職場への出勤等

- ①特定警戒都道府県は、事業者に対して、以下の取組を行うよう働きかけを行うものとする。
  - ・ 職場への出勤は、外出自粛等の要請の対象から除かれるものであるが、引き続き、「出勤者数の7割削減」を目指すことも含め接触機会の低減に向け、在宅勤務(テレワーク)や、出勤が必要となる職場でもローテーション勤務等を強力に推進すること。
  - ・ 職場に出勤する場合でも、時差出勤、自転車通勤等の人との接触を低減する取組を引き続き強力に推進すること。
  - ・ 職場においては、感染防止のための取組(手洗いや手指消毒、咳エチケット、職員同士の距離確保、事業場の換気励行、複数人が触る箇所の消毒、発熱等の症状が見られる従業員の出勤自粛、出張による従業員の移動を減

らすためのテレビ会議の活用等)を促すとともに、「三つの密」を避ける行動を徹底するよう促すこと。

- ・ 別添に例示する国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者及びこれらの業務を支援する事業者においては、「三つの密」を避けるために必要な対策を含め、十分な感染拡大防止対策を講じつつ、事業の特性を踏まえ、業務を継続すること。

②特定警戒都道府県以外の特定都道府県は、今後、持続的な対策が必要になると見込まれることを踏まえ、事業者に対して、以下の取組を行うよう働きかけを行うものとする。

- ・ 引き続き、在宅勤務(テレワーク)を推進するとともに、職場に出勤する場合でも、時差出勤、自転車通勤等の人との接触を低減する取組を推進すること。
- ・ 職場においては、感染防止のための取組(手洗いや手指消毒、咳エチケット、職員同士の距離確保、事業場の換気励行、複数人が触る箇所の消毒、発熱等の症状が見られる従業員の出勤自粛、出張による従業員の移動を減らすためのテレビ会議の活用等)を促すとともに、「三つの密」を避ける行動を徹底するよう促すこと。
- ・ 別添に例示する国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者及びこれらの業務を支援する事業者においては、「三つの密」を避けるために必要な対策を含め、十分な感染拡大防止対策を講じつつ、事業の特性を踏まえ、業務を継続すること。

~~~~~

2. 心理的ストレスについて

上記のとおり、新型コロナウイルス感染症の対処方針を基準にして、会社ができる限りの職場環境を整備したとしても、当該感染症の特殊性ゆえに、当該職場環境での労務提供に不安を抱いたり、不安が原因でストレスを感じたりすることがあると思われまふ。この“心理的ストレス”については、妊娠中または出産後1年以内の女性労働者については、健康保持に影響があると専門家が認めたときは、使用者は、それに応じて、必要な措置、具体的には、作業の制限、出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)等の必要な措置を講じることが義務づけられることになりました(令和2年5月7日妊娠中及び出産後の女性労働者が保険指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示)。

男女雇用機会均等法13条によれば、妊娠中又は出産後1年以内の女性労働者が、母子保健法の保健指導・健康診査(妊婦健診等)の際に医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置(通勤緩和、休憩、症状等に関する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業等))を講じることが事業主に義務づけられて

います(これを「母性健康管理措置」といいます。)。そして、新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する“心理的ストレス”が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合にも、必要な措置を講じるべき対象となります(令和3年1月31日までの時限的措置)。

この“心理的ストレス”を理由とする申し出に配慮しなければならなくなった点については、今後、妊婦や出産後1年以内の女性労働者以外の労働者に対する安全配慮義務に影響を及ぼす可能性もあり、今後の法令改正の動きに注意する必要があります。

3. 従業員の労務拒否について

“心理的ストレス”に対して会社が何も対処しないと、従業員の労務拒否という事態も発生する可能性があります。

昭和31年頃、日韓間海底線第二ケーブル第三区間の朝鮮海峡に出勤を要請された日本電信電話公社所属の海底線布設船の出航について、その出航を遅延させたことを理由とする解雇が争われた事件(電電公社千代田丸事件)において、最高裁判所は、次のように判示しました。「本件千代田丸の出航についても、米海軍艦艇の護衛が付されることによる安全措置が講ぜられたにせよ、これが必ずしも十全といえないことは、前記((一)4の(ロ))実弾射撃演習との遭遇の例によっても知られうるところであり、かような危険は、双方がいかに万全の配慮をしたとしても、なお避け難い軍事上のものであつて、海底線布設船たる千代田丸乗組員のほんらい予想すべき海上作業に伴う危険の類いではなく、また、その危険の度合いが必ずしも大でないとしても、なお、労働契約の当事者たる千代田丸乗組員において、その意に反して義務の強制を余儀なくされるものとは断じ難いところである。」

上記事例は、外交上の緊張状態における従業員への安全配慮が論点となったものであり、現在の感染症の感染拡大状況とは異質なものではあるものの、安全配慮が誰の予見する危険を基に判断するのか等の点において、参考になる判断を示しているものと考えられます。使用者は、業務遂行に当たり考えられる感染防止策を適切に講じ、従業員の想定内の感染リスクのある労務環境にしなければ、業務命令として適法に出勤を命じられない場合もありうるでしょう。

シティユウワ法律事務所
弁護士 [飯塚佳都子](#) パートナー
katsuko.iizuka@city-yuwa.com