

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

新型コロナウイルスの感染が再び拡大し、事業遂行上、在宅勤務中の社員に出勤を求めざるを得ない場合、出勤を命じることはできるか

当社では、新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言が発令されて以降、社員に在宅勤務を認めていました。その際は出勤を命じることはなかったのですが、今後、感染が再び拡大した場合に、事業遂行上、どうしても必要な社員には出勤を命じたのですが、可能でしょうか。また、出勤を命じた社員が、出勤後に新型コロナウイルスに感染した場合、会社は安全配慮義務を問われますか。

(東京都 A社)

A

①感染拡大の状況、②出勤を命じる必要性（業務内容等）、③出勤の代替手段を取り得る可能性、④出勤を命じた場合の感染防止措置、⑤その他出勤できない事情等を総合考慮した結果、出勤を命じることが可能な場合もある

回答者 帯刀康一 たてわき こいち 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

1. 出勤命令の可否について

2020年4月7日、新型コロナウイルス感染拡大を受けて、新型インフルエンザ等対策特別措置法(平24.5.11 法律31、最終改正：令 2.3.13 法律4。以下、特措法)の改正に基づく緊急事態宣言が発令されました。この際、テレワークに切り替えて対応した企業も多く、正社員のテレワーク実施率は前月(2020年3月9～15日：13.2%)から約2倍となり、全国平均で27.9%(2020年4月10～12日)であったという調査結果も出ています(パーソル総合研究所「第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」)。

現在、緊急事態宣言は解除されていますが、新型コロナウイルスの感染が再度拡大した状況において、事業主は在宅勤務中の労働者に対して出勤を命じることは可能でしょうか。

この点、内閣官房のホームページの「新型イン

フルエンザ等対策特別措置法について」(令和2年4月5日掲載)において、以下の記載がされています。

◎ 新型インフルエンザ等緊急事態宣言が行われた場合、欧米におけるロックダウンのように強制的に罰則を伴って都市が封鎖されますか？

→欧米におけるロックダウンのように強制的に罰則を伴う都市の閉鎖は生じません。特措法に基づき、都道府県知事により外出自粛要請、施設の使用制限に係る要請・指示・公表等ができるようになります。

◎ 新型インフルエンザ等緊急事態宣言が出されると外出できなくなりますか？

→都道府県知事により外出自粛要請がなされた場合であっても、医療機関への通院、生活必需品の買い物、必要不可欠な職場への出勤、健康維持のための散歩やジョギングなど生活の維持に必要な場合には外出できます。

このように、特措法の緊急事態宣言下において、法的な強制力をもって一律に出社自体が禁止されていたわけではありません。

事業主としては、新型コロナウイルスの感染が再拡大している状況下においても、企業活動の維持・存続という観点から業務命令として労働者に出社を命じる必要がある場合も想定できる一方で、事業主は労働者に対する安全配慮義務（労働契約法5条）を負っていることから、労働者に対して可能な限り職場での新型コロナウイルスへの感染防止措置を講ずることも必要となります。

そこで、上記のような感染再拡大下における出社命令の可否の判断は、①感染拡大の状況、②出社を命じる必要性（職種・業務内容等）、③出社の代替手段を取り得る可能性（テレワーク等の可能性）、④出社を命じた場合の労働者への感染防止措置の内容（産業医の意見等を基に具体的な防止策を検討すべき）、⑤その他労働者が出社をためらう個別の事情（新型コロナウイルスに感染した場合に重症化の危険があるとされている親族と同居している等）等を総合的に考慮し、個別の事例に応じて出社命令の可否を判断することになります。

なお、新型コロナウイルスへの感染リスクを少しでも避けたいとの労働者の考え自体は理解できるものの、事業主が労働者に対して業務命令権を有していること等にも鑑みれば、抽象的に新型コロナウイルスに感染する可能性があるという理由のみで、労働者が出社命令を拒否できるものではないといえるでしょう。

2. 安全配慮義務違反に基づく損害賠償について

出社を命じられた労働者が、出社後に新型コロナウイルスに感染した場合に、会社は安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任を負うかという問題については、抽象的な可能性としてはあると言わざるを得ないと思います。

しかし、特に、出社をしたことと新型コロナウイルスに感染したこととの間の因果関係の有無については、労働者が行っていた業務、企業として

講じていた感染防止措置の内容等を踏まえた、個別具体的な検討が必要になると解されます。この点、労災に関する通達ではあるものの、実務上は、以下の「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」（令 2. 4.28 基補発0428 第1）の考え方が参考になり得ます。

ア 医療従事者等

患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となること。

イ 医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定されたもの

感染源が業務に内在していたことが明らかに認められる場合には、労災保険給付の対象となること。

ウ 医療従事者等以外の労働者であって上記イ以外のもの

調査により感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる次のような労働環境下での業務に従事していた労働者が感染したときには、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断すること。

この際、新型コロナウイルスの潜伏期間内の業務従事状況、一般生活状況等を調査した上で、医学専門家の意見も踏まえて判断すること。

(ア) 複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務

(イ) 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

なお、業種等により職場での感染予防措置の内容は微妙に変わり得る可能性があるため、感染の再拡大の状況下において労働者に出社を命じるのであれば、安全配慮義務の履行の観点から、産業医に感染防止措置に関する助言を求めた上で発令するといった対応が求められているといえます。