

## ●新型コロナウイルス感染症拡大による給与等の取扱いについて

### ①新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいか？

⇒新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っただき、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いします。

なお、賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきですが、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

また、労働基準法においては、平均賃金の100分の60までを支払うことが義務付けられていますが、労働者がより安心して休暇を取得できる体制を整えていただくためには、就業規則等により各企業において、100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましいものです。この場合、支給要件に合致すれば、雇用調整助成金の支給対象になります。

※不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の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事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。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、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となる場合があります。

### ②労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきか？

⇒新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、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。

なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

### ③新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要か？

⇒「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、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。

④労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

⇒会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

⑤コロナ禍の中での出勤命令は拒否できる？

例：在宅勤務ができる業務なのに、出勤を命じられた場合

⇒通勤電車は、閉鎖空間であり、混んでいれば感染リスクが高いのは周知のとおりです。都心に勤務地があるなど、混雑した電車通勤しなければならないことが明らかな場合は、会社はできるだけ労働者が感染しないよう適切な措置（在宅勤務など）をとる必要があります。したがって、在宅勤務できる労働者は、感染拡大が進んでいる状況では、こうした措置をとるよう会社に要望しましょう。もし会社が、そのような労働者の要望があるにもかかわらず出勤を命じた場合、労働者はその命令を拒めるのでしょうか。結論から言えば、拒否できる場合があります。以下のような条件が重なった場合、労働者が会社の出勤命令を拒んでも、それを理由にその労働者に不利益な処分（懲戒処分や解雇など）をすることは許されません（労働契約法15条・16条参照）。

- ・感染拡大が進んでいる状況である
- ・会社が何の対策も措置もとらず、漫然と出勤を命じている
- ・在宅勤務が可能な業務である
- ・在宅勤務を行っても会社の業務遂行に影響がない（もしくは小さい）

他方、感染拡大が進んでいるとはいえない場合や、会社が出勤について時差通勤を認めるなど配慮をしている場合は、出勤することを拒むことは難しいと考えられます。

そして、賃金については、労働者に出勤を命じることが不合理といえる程度に感染拡大が進行している状況であれば、在宅勤務を申し出た労働者は働こうとしたのに会社が拒否したこととなり、全額請求できることとなります。

例：在宅勤務ができない業務で通常出勤を命令された場合

⇒次に、在宅勤務ができない業務や業種の労働者が、感染拡大が進む中、会社から出勤を命じられた際は、どのような対応をとることができるのでしょうか。まずは、以下のよう

な措置を会社に要望することが考えられます。

- ・通勤時に満員電車を避けるための時差通勤
- ・時間短縮勤務などを織り交ぜる
- ・労働者のローテーション勤務

会社がこうした措置を全くとらず、通常の勤務時間で出勤しろと言われて、これを拒んで時差通勤を強行したらどうなるのでしょうか。これも在宅勤務の場合と同じで、次のような状況が重なれば拒むことは可能といえます。

- ・通常の勤務をすることが不合理といえる程に感染拡大が進んでいること
- ・時差通勤をしても会社の業務に影響がないこと

この場合、労働者が通常の時間の出勤命令を拒んだとしても、それを理由に不利益な処分（懲戒処分や解雇など）をすることは許されません。他方、通常勤務をさせることが不合理といえる程までは感染拡大が進んでいるとはいえない場合や、会社の業務として時差通勤が困難といえる場合は、通常の出勤を拒むことは難しいと考えられます。賃金については、労働者の判断で、労働者が所定の労働時間より短く働いた場合には、短縮した分につき減額される可能性がありますので、注意してください。

#### 例：実際に感染した場合

⇒では実際に、会社が適切な感染予防措置をとらなかったことから、新型コロナウイルスに感染してしまった場合、会社に責任を追及できるでしょうか。まず検討すべきは労災ですが、これについては厚生労働省から通達（令2.2.3基補発0203第1号）が出ています。通達では、基本的な方針として、「一般に、細菌、ウイルス等の病原体の感染を原因として発症した疾患に係る業務上外の判断については、個別の事案ごとに感染経路、業務又は通勤との関連性等の実情を踏まえ、業務又は通勤に起因して発症したと認められる場合には、労災保険給付の対象となる。」としています。したがって、感染経路が特定できた場合、それが業務と関連している、または、通勤時であれば、労災保険によって、休業補償（会社を休んだ分の賃金の一部の補償）や療養補償（医療費等の補償）を受けることができます。

他方、調査によって感染経路が特定されない場合でも、通達では、「感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下で業務」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可能性が高いことを前提に、業務によって感染したかどうかを個別に判断するとされています。ここで「感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務」の例としては、「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」と「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」が挙げられています。あくまでも例ですので、これに限られるわけではありません。したがって、職場に感染者が出ていた場合や顧客など不特定多数と接する業務には、感染経路が特定されなかったとしても、労災が認められる可能性があります。

上記の労災に加えて、会社が感染防止の適切な措置をとらず、労働者の感染が明らかとなった場合は、会社には安全配慮義務違反が認められます。労働者は損害賠償請求が可能です。労災でカバーされない部分の休業損害（払われるべきだった給料）や慰謝料などが請求できます。