



# 非常時の労務対応

弁護士法人たくみ法律事務所

弁護士 壹岐晋大  
弁護士 小林由佳

2021/02/24

# 本日の内容



## 新型コロナ編 講師：壹岐 晋大

- ① 会社としてどこまで指示できるか？
- ② 休業した場合の休業手当の支払い義務の再確認
- ③ ワクチン接種に関する問題(+ $\alpha$ )



## 災害編 講師：小林 由佳

# 01

## 新型コロナウイルス時系列

2019/11	中国で新型コロナウイルス感染確認
2020/1/14	国内初感染者確認
2020/2/20	福岡県初感染者確認
2020/4/7	緊急事態宣言（7都府県）期間：5/31迄
2020/4/16	福岡県からの協力要請（特措法に基づく休業要請）
2021/1/7	2度目の緊急事態宣言（1都3県）
2021/1/13	緊急事態宣言拡大（福岡含む11都道府県）
2021/2/1	3/7まで延長

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

ホーム

▼ 本文へ ▶ お問合わせ窓口 ▶ よくある御質問

Google カスタム検索

テーマ別に探す

報道・広報

政策について

厚生労働省について

統計情報・白書

所管の法令

↑ ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 健康・医療 > 健康 > 感染症情報 > [新型コロナウイルス感染症について](#) > 新型コ  
け)

# 新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の 方向け）

令和2年12月28日時点版

## 1 風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応

[問1 熱や咳がある方については、どうしたらよいのでしょうか。](#)

## 2 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）

[問1 新型コロナウイルスの感染防止のため、自社の労働者にテレワークを導入したいと考えていますが、どこに相談したらよいのでしょうか。また、どのような点に留意が必要でしょうか。](#)

[問2 テレワークを導入する場合の費用負担はどのようにしたらよいのでしょうか。](#)

会社としてどこまで指示できる？

—指揮命令としてできること—

## 02 指揮命令としてできること

LEVEL 1

- 職場でのマスク着用
- 健康状態（風邪症状、体温）等を申告させること
- 保健所から濃厚接触者であると判断された事実を申告させること

- 休憩時間における対面での食事・会話の制限

→ 休憩時間自由利用の原則（労基法34条3項）

- 飲食店への立ち入り、多人数での会食等を制限

→ 私生活上の活動を制限できるか

## 02 指揮命令としてできること

LEVEL3

- テレワーク可能者が出社希望。テレワークでの勤務を命令できるか
- 感染が不安であるとして出勤しない労働者に対し出勤命令できるか
- 妊婦の場合はどうか

### ▶▶母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、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を講じることが事業主に義務付けられています。

### ▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。
- 本措置の対象期間は、令和2年5月7日～令和4年1月31日（※）です。  
（※）新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

# 休業に関する問題



## 03 休業に関する問題

- 休業指示をすることができるか？根拠は必要か？
- 休業させる場合の賃金、休業手当の考え方は？

## 03 賃金、休業手当の考え方

### ① 民法のルール（536条2項）賃金の支払義務

「債権者（使用者）の責めに帰すべき事由」での休業  
⇒ 全額支払い

### ② 労働基準法のルール（26条）休業手当の支払義務

「使用者の責めに帰すべき事由」での休業  
⇒ 6割以上支払い

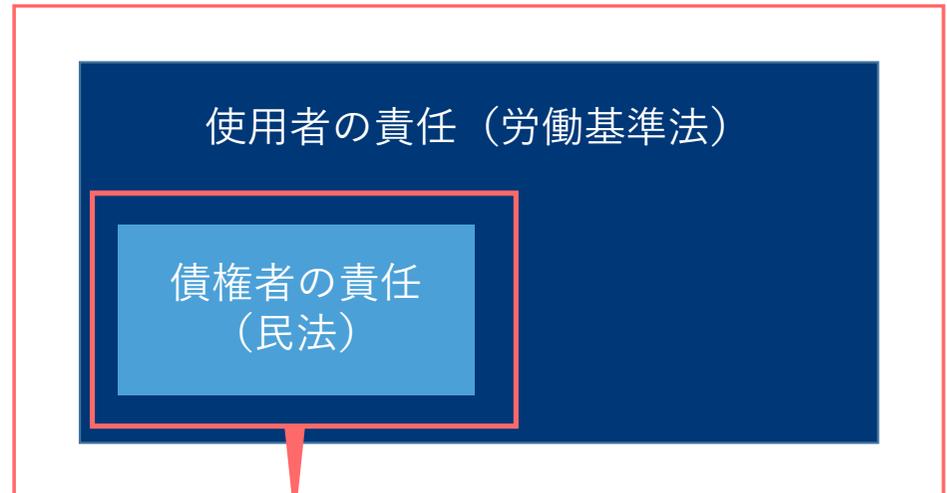
# 04 休業になる原因は？

債権者の責に帰すべき事由 ≠ 使用者の責めに帰すべき事由

休業手当支払義務あり (60%)



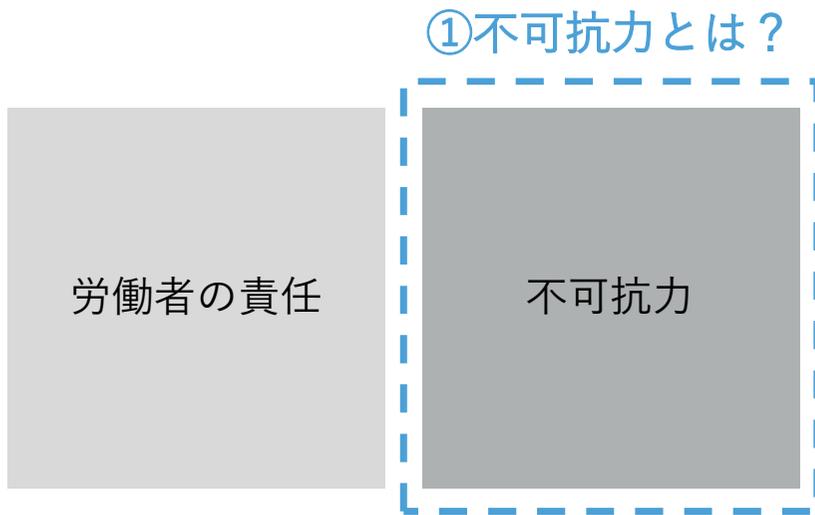
支払義務なし



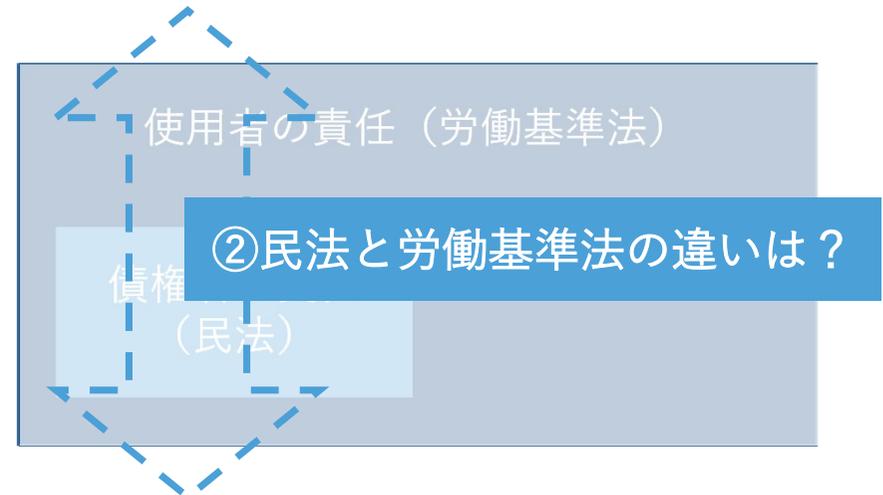
貸金支払義務あり (100%)

# 05

## 一般的な感覚とずれるところ



休業手当支払義務あり (60%)



賃金支払義務あり (100%)

## 不可抗力とは？ 厚労省QA（問7）

### 不可抗力による休業

- 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の最大の注意を尽くしても  
なお避けることができない事故であること

## 民法と労基法の違いとは？厚労省QA（問7）

### 「債権者の責めに帰すべき事由」とは

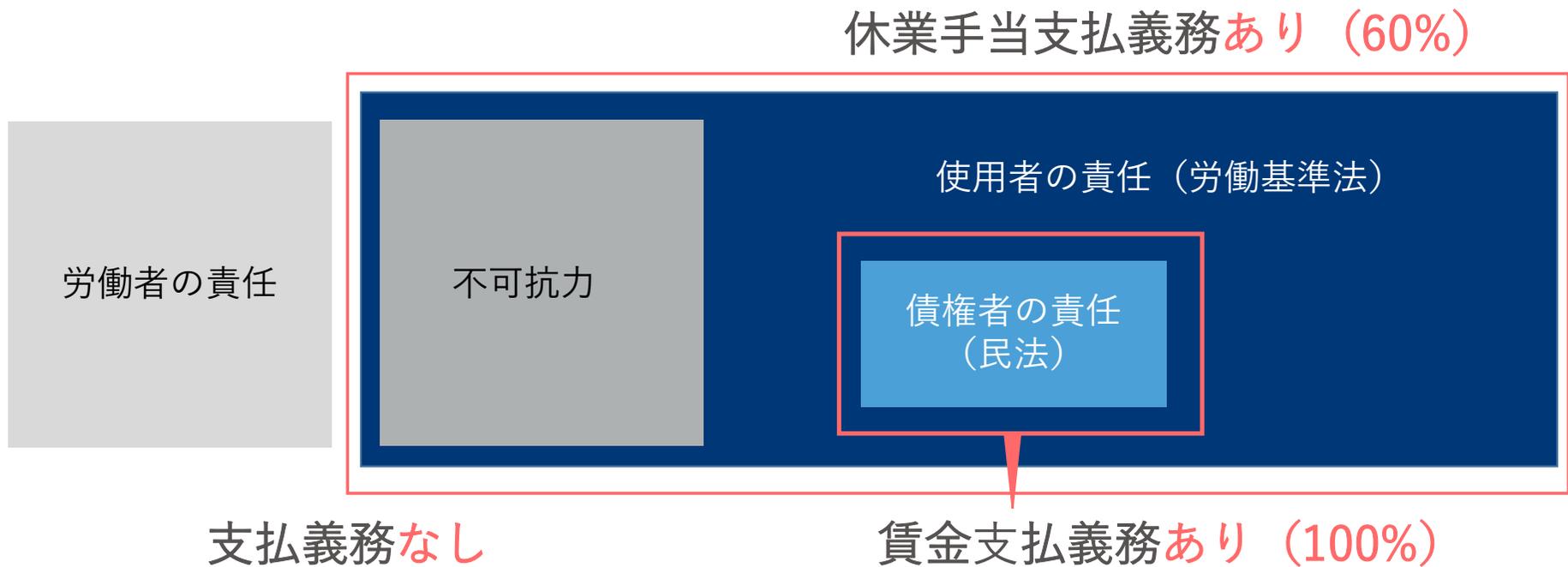
故意・過失又は信義則上これと同視すべき事由

### 「使用者の責めに帰すべき事由」とは

「債権者の責めに帰すべき事由」に該当しない経営上の障害であっても天災事変などの不可抗力がない限り、「使用者の責めに帰すべき事由」に該当する。

## 06 使用者の責任の考え方

会社の過失があるとまでは言えないが、不可抗力とも言えないケース



## 07 厚労省QAでわかること

### 休業手当についての記載

Q2 新型コロナウイルスに感染した場合

Q3 新型コロナウイルス感染が疑われる場合

Q4 発熱などの症状があるため自主的に休んでいる場合

Q7 営業自粛要請され、休業させた場合

# 08

## 休業パターン 3種類



①労働者の感染可能性



②外部からの要請



③経営上の問題

## 09 考え方①（感染者？） Q2,4

新型コロナウイルスに感染した場合や、発熱などの症状がある場合

### ○原則

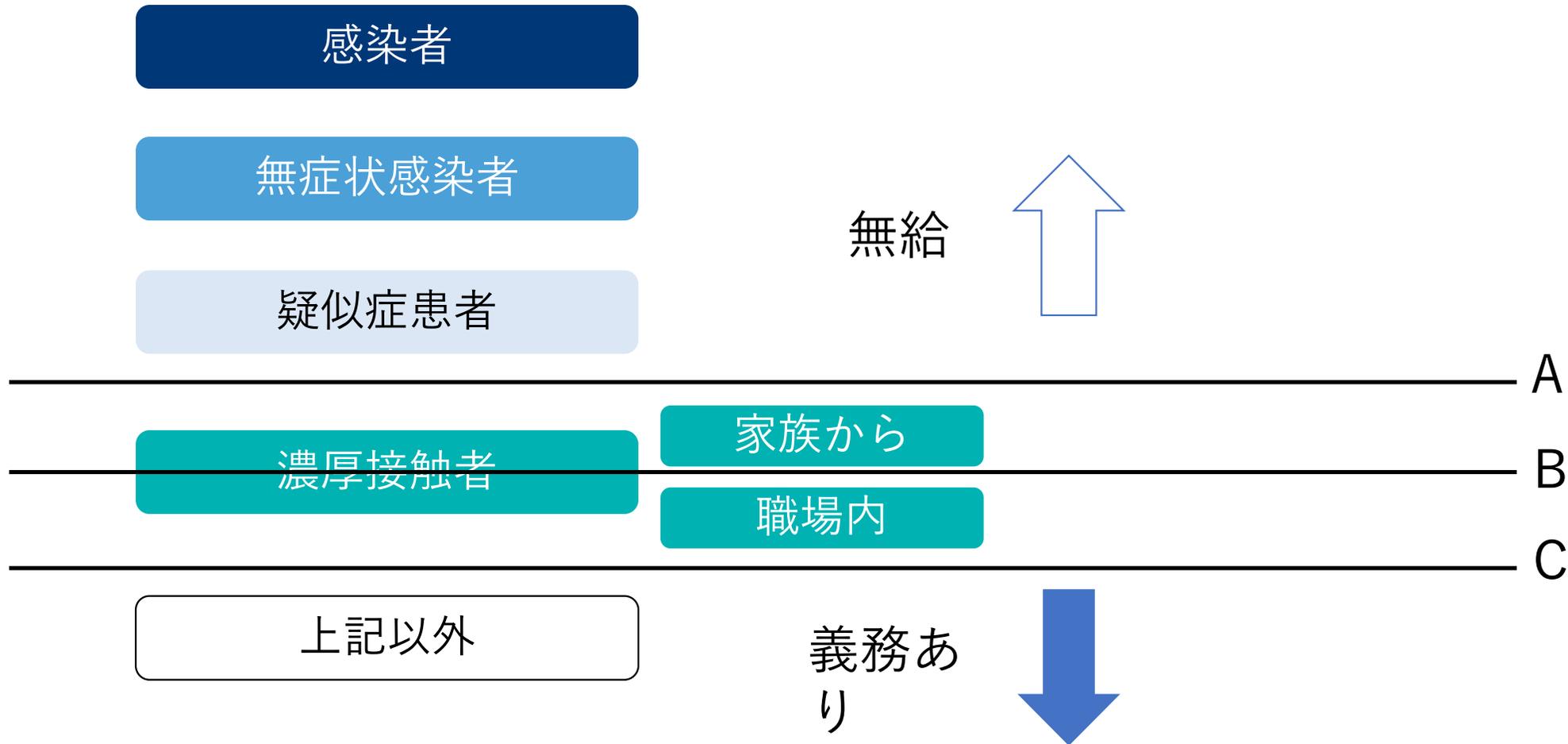
→病気で勤務できないから病欠と同じ

### ○例外

→会社の業務で感染（出張等）

- ①検温で37.5度以上だが無症状の従業員
- ②新型コロナウイルス陽性だが無症状（味覚障害のみ等）
- ③濃厚接触者になった従業員

# 09 考え方①（感染者？） Q2,4 -どこで線を引くか-



# 10 なぜテレワークが求められるのか

## ①休業手当を支払わないリスク

- ・債務不履行リスク+感染拡大リスク

## ②雇用調整助成金による手当

リスク回避・生活保障

→テレワークの積極的導入は継続



## 11 考え方②（外部からの要請）

### 営業自粛要請など外部からの要請に応じる場合

- ・ 外部起因性
- ・ 防止不可能性

新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合っ、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いします。

# 11 考え方②（外部からの要請）

## 改正特措法

### 新型インフルエンザ等対策特別措置法等の一部を改正する法律の概要

（令和3年法律第5号）

#### 改正の趣旨

- 現下の新型コロナウイルス感染症に係る対策の推進を図るため、「まん延防止等重点措置」を創設し、営業時間の変更の要請、要請に応じない場合の命令等を規定し、併せて事業者及び地方公共団体等に対する支援を規定するとともに、新型コロナウイルス感染症を感染症法において新型インフルエンザ等感染症と位置付け、所要の措置を講ずることができることとし、併せて宿泊療養及び自宅療養の要請について法律上の根拠を設ける等の措置を講ずる。

#### 改正の概要

##### 1. 新型インフルエンザ等対策特別措置法の一部改正

- ① 特定の地域において、国民生活及び国民経済に甚大な影響を及ぼすおそれがあるまん延を防止するため、「まん延防止等重点措置」を創設し、営業時間の変更等の要請、要請に応じない場合の命令、命令に違反した場合の過料(20万円以下)を規定する。
- ② 緊急事態宣言中に開設できることとされている「臨時の医療施設」について、政府対策本部が設置された段階から開設できることとする。
- ③ 緊急事態宣言中の施設の使用制限等の要請に応じない場合の命令、命令に違反した場合(30万円以下)の過料を規定する。
- ④ 事業者及び地方公共団体に対する支援
  - 国及び地方公共団体は、事業者に対する支援に必要な財政上の措置、医療機関及び医療関係者に対する支援等を講ずるものとする。
  - 国は、地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置を講ずるものとする。
- ⑤ 差別の防止に係る国及び地方公共団体の責務規定を設ける。
- ⑥ 新型インフルエンザ等対策推進会議を内閣に置くこととする。

- ① 施設の使用停止要請の対象業種に該当しない
- ② クラスタが発生したため、ビルが閉鎖した

## 11 考え方②（外部からの要請）

### 厚労省QAの変遷【外部起因性】

#### →変更前（2020.4.10）

「新型インフルエンザ等対策特措法に基づく緊急事態宣言や要請など」

#### →変更後（2020.4.28）

「今回の新型インフルエンザ等対策特措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」

## 12 考え方③（経営都合）

### 経営状態悪化による場合

- ・ 外部起因性
- ・ 防止不可能性

具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。

①外出自粛要請の結果、客が激減したため、店舗営業を休業することになった。

②取引先の多くが休業となり納品数が激減した。在庫過多を防止するため、生産ラインをストップするために工場を閉鎖した。

## 13 + $\alpha$ ワクチンの問題

- ワクチンの接種を従業員に義務付けることは可能か
- ワクチンを接種を推奨し、後遺障害が残った場合には会社に責任があるか

参考：新型インフルエンザの予防摂取により医療従事者に生じた健康被害の取扱いについて (H21.12.16基労補発1216第1号)