



## 第26回

## 「新型コロナウイルス感染予防対策の労務問題」

**Q** 新型コロナウイルスはまだまだ収束の気配を見せないようです。小売業の当社では感染者は出ていませんが、いつ、そういう事態になるかと心配です。コロナウイルス感染対策は、これからはどのような観点で行うのがよいでしょうか。

**A** 小売業におけるコロナ対策は大きく分けて「①職場で従業員に感染者が出た場合の対応策」と「②職場内感染予防の対応策」、「③店舗を訪れるお客様からの感染予防」の問題があるでしょう。感染者が増加しているとはいえ、確率的には実際に職場で感染者が出る確率は低いので、感染者が出た職場では実体験に基づくノウハウを学ぶことができますが、未経験の職場では予防対策が中心になるでしょう。

**Q** 予防対策の中心はどういったことでしょうか。

**A** 第1は、「3密」回避の職場環境対策で、職場でのマスクの着用励行（徹底）と「ソーシャルディスタンス」を確保する職場環境の設営です。第2は、時短勤務、隔日勤務、在宅勤務などの労働時間対策でしょう。

**Q** それらにはどういった法律問題があるでしょうか。

**A** マスクの着用は、業務命令、職場のルールとして実行させることが可能かという点があります。「マスク好き」、「同調主義」の日本人の企業社会では、あえてマスク着用の指示や同調圧力に反対する「変人」は少ないと思いますが、現在のコロナ対策の必要性を考慮すると、これを法律上問題があるとする見解は成立しないでしょう。逆に、そのルールや職場の3密回避対策（机の配置、シールドの設置など）をとらないで職場内感染が発生した場合、安全配慮義務違反を問われるといえます。といっても、「机の配置の離間」は職場のスペースの確保がコストに直接影響することですので、そこまでしなくても法律上の問題はありません。

**Q** 職場で体温チェックをすること、また、感染疑い（軽い症状）の表れた従業員に対し、PCR検査を命じた

り、休職を命じることはどうでしょうか。

**A** コロナの感染拡大に対する社会の防衛意識を考慮すると、それらは合法的行為といわれるでしょう。

**Q** 労働時間対策の問題は、どういった方法と問題点がありますか。

**A** これは、職場や通勤時の「3密」回避のために時短勤務、隔日勤務、在宅勤務といった勤務形態を実施することです。感染疑いのある従業員に対し休職を命じることもこの一種です。これらは常態ではない勤務形態ですが、これらの措置自体は、労働者に不利益を課すものではないので、それらを従業員に命じることは合法的です。

**Q** 問題はそれらの場合に、給料を調整（減額）することが許されるのでしょうか。

**A** 自主的に休んだということであれば通常の欠勤として給料は払わなくてよいというのが原則になります。しかし、会社が出社しないようにといった場合は、使用者、つまり会社の都合で休職させる場合として、少なくとも、休業手当として、平均賃金の6割以上の額を社員に支払う必要があると考えられます。

**Q** 在宅勤務（テレワーク、リモートワーク）は会社が一方的に命令できるのでしょうか。

**A** 会社に出社しなくてよいということ自体は、従業員の不利なことではありませんが、自宅で仕事をせよということは本来の労務提供方法ではないので、一方的に命令できず、従業員の同意を得て実施することが法律的には正しい考え方です。その他、コロナとの関連での労務問題については、現時点では多くの書籍やサイトが公表されていますのでそちらも参照してください。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)  
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F  
<http://www.takashita-law.jp>