

弁護士 高下謹彦先生の法律相談



第32回

「新型コロナ対策と従業員に対する指示、命令、責任追及の可否」

Q 従業員に対し、マスク着用を業務命令で義務づけることはできるでしょうか。

A 使用者は、労働契約上の義務として、労働者にとって良好な就労ができるように職場環境を整備する義務（安全配慮義務）を負っており、会社が感染防止の一環として、従業員に対し、「就業中にマスクをつけよ」というのは業務上必要なことで、業務指示として命令できることです。従業員の安全確保というのは、マスクを着用する従業員自身の安全とそれによって守られる他の従業員の安全、さらに職場に出入りする第三者の安全も対象とされます。また、これは、職場施設の管理権や業務遂行の方法に関する使用者の権限といえます。マスク着用の「強制」はその方法は社会通念上も許容される態様といえます。

Q マスクの準備や費用は会社が負担すべきでしょうか。

A 業務命令としてマスク着用を義務づける以上、会社がマスクを確保する、費用を負担する、ということは要請されるでしょう。マスク手当を支給することも必要かもしれませんが、通常、私用のマスクを所持しているとの前提で、それを業務中も着用することを指示するという考え方で、その問題点は回避してもよいでしょう。

Q マスク着用しない従業員に対し、不利な処遇や懲戒処分は可能でしょうか。

A 理論上は可能です。ただ、権利の濫用とされることもあるので、上記の会社での確保や費用負担、また、息苦しさの軽減の方法など、万全の、また、きめ細かい対策をきちんととったうえで、また、従業員に対する指導や他の従業員の意識なども十分考慮したうえで、慎重になされる必要があるといえます。

Q 従業員に対し、ワクチンの接種を義務づけることや、接種しない従業員に対し、不利な処遇（配置転

換）をすることは可能でしょうか。

A マスク着用の義務と違って、ワクチン接種は、身体への侵襲を伴う医療行為の一種であり、副作用に関して議論があり、法律上も義務づけられるものでなく、個人の自由意思に委ねられています。従って、職場において、それ自体を業務命令として義務づけられるものでなく、接種しないことを理由に不利益な処遇や懲戒処分は許されないというのが、一般的見解です。

Q ワクチンを接種するよう、会社が勧奨することは可能でしょうか。

A ワクチン接種を勧奨すること自体は許され、また企業の従業員全体に対する安全配慮義務や安全な職場環境を構築する義務の履行の観点からも望ましいといえます。ただし、拒否する従業員に対し執拗に説得する行為は、その執拗さの態様や接種拒否を理由とする人事上の不利益をちらつかせる等は、必要かつ相当な範囲を超えた業務上の指導として不法行為とされる可能性もあるので、事実上の強制とならないよう注意する必要があります。

Q コロナ感染した従業員に対し、会社が損害賠償責任を追及することは可能でしょうか。

A コロナ感染自体は不可抗力な現象であり、そのこと自体を責任追及の理由とはできません。しかし、感染した場合や濃厚接触者になった場合に会社に報告義務を課すことは許され、それに従って、欠勤するなど会社の指示に従う限り、責任追及はできないでしょう。これを怠った従業員に対しては、追及は可能といえるかもしれませんが、具体的な損害の範囲は厳格に考えられるといえます。

＜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>