



弁護士 向井 蘭
社若経営法律事務所

Vol.145

★新型コロナウイルス感染症対応について(欠勤か？休業か？有給か？)

新型コロナウイルス感染症の人事労務での対応について、頭を悩まされている方も多いと思います。厚生労働省の記載が分かりづらく、むしろ誤解を招く表現であるため、今月号は特に発熱時の欠勤や賃金対応について記載してみました。

1 厚生労働省 Q&A

厚労省の新型コロナウイルス感染症対応の企業向け Q&A に疑問が残る記載があります(問4)。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q3-4

「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、例えば熱が37.5度以上あることなど一定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。」

言い出したほうが負け、後出しジャンケンのような記載になっていますが(失礼しました 笑)、誤解を招く内容

になっています。

つまり、会社から休みなさいといえれば休業扱い、従業員から休みたいといえれば欠勤となるような記載をしていますが、誤りもしくは誤解を招く内容です。

労務の提供ができるかどうかという客観的な事実関係が先であり、体調不良で労務の提供ができなければ欠勤となります。休業はあくまでも労務の提供ができる場合に適用されるので、会社から言い出したからといって、休業扱いにする必要はありません。

また、この記載による問題点は、労使共にお互いが体調不良により会社を欠勤することについて言い出しにくくなり、ますます無理をして出勤して事態が悪化する可能性があることです。

例えば、社内基準を設けて、37.0度を超えれば欠勤、年休が残っていれば本人の意思を確認して年休使用、なければ無給欠勤が原則として運用しても何ら法的には問題ありません。これまで37.0度のような微熱であっても労務の提供が可能であるかどうかは法的判断は微妙でしたが、今回の新型コロナウイルス感染症は非常事態ですので、37.0度を超えて労務の提供ができないと認定することも社会通念上は許されると思います(あくまで私の私見です)。

2 「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」について

厚生労働省の新型コロナウイルス対応に関する基本方針が発表されました。

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599698.pdf>

この点についても労働法的にちょっと言葉足らずだなと思うのは以下の点です。

「・発熱等の風邪症状が見られる場合の休暇取得、外出の自粛等の呼びかけ」「患者・感染者との接触機会を減らす観点から、企業に対して発熱等の風邪症状が見られる職員等への休暇取得の勧奨、テレワークや時差出勤の推進等を強力に呼びかける。」

「発熱等の風邪症状が見られる場合の休暇取得の呼びかけ」「発熱等の風邪症状が見られる職員等への休暇取得の勧奨」という点がひっかかります。発熱しているのであれば、原則として労務の提供が出来ないということで欠勤として扱うべきです。確かに37.0度で仕事ができないかは微妙なところですが、発熱と言えるほどの熱があれば労務の提供ができないとして無給の欠勤扱いにするべきです。その上で法定の年次有給休暇(年休)を使用するか否か、従業員の意向を確認するべきだと思います。従業員が年休を使用しないのであれば欠勤扱いにすることになります。

もちろん、会社が特別に有給の欠勤扱いにしても構いませんし、年休以外の病気の際の特別休暇があるのであれば使用するよう促しても構いません。

しかし、原則は、あくまでも上記の通り労務の提供ができなければ欠勤になり無給になるのです。理解できる人は

理解できるのでしょうか、上記のような厚生労働省の記載では、一般の方は「休暇がないのであれば会社に来なければならぬのか？」と誤解してしまいかねません。

現在は新型コロナウイルスが蔓延するか否か、非常に大切な時期です。体調管理に気をつけてもらいつつも、発熱等があれば遠慮なく言えるような環境を会社が整備しなければなりません。

追記

昨日から新型コロナウイルス関連の休業手当の質問が相次いでいます。

「顧客からの突然のキャンセルで仕事なくなった。不可抗力として賃金を支払わなくてよいか」というものです。「休業手当支払義務を生ぜしめる休業の事由としては、一般的には機械の検査、原料の不足、流通機構の不円滑による資材入手難、監督官庁の勧告による操業停止、親会社の経営難のための資金資材の獲得困難などが考えられる」(菅野和夫労働法12版458ページ)とあります。「監督官庁の勧告による操業停止」が今回一番近い事例になります。

厳しいですが、よほどのことが無い限り、休業手当支払い義務があることになります。政府の緊急支援を求めたいところです。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982