



## Vol.91

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★新型コロナウイルス感染予防についての会社の安全配慮義務違反が否定された裁判例

今月のニュースレターは、新型コロナウイルス感染予防についての会社の安全配慮義務違反が否定された裁判例（東京地裁令和3年9月28日判決）をご紹介します。

現在は新型コロナウイルス感染症の感染拡大が落ち着いている状況ですが、今後についてはまだ不明でもありますので、本件判決は、新型コロナウイルス感染予防についての会社の安全配慮義務に関する裁判所の考えを知る上で参考になると思います。

#### 1 本件の事案

本件は、労働者派遣業等を目的とする被告との間で有期労働契約（R2/3/2～3/31）を締結していた原告が、被告に対し、原告の在宅勤務の求めにもかかわらず、原告を派遣先に出社させたりし、在宅勤務等を要望する原告を疎んで雇止めにしたりと主張し、不法行為に基づく損害賠償（慰謝料）等を求めた事案です。裁判所は原告の請求を棄却しました。

#### 2 原告の要望

原告は、令和2年2月下旬頃、新型コロナウイルスの感染を懸念して、以下の点を派遣先に伝え調整して欲しいと被告に要望しました。

- ・出勤時刻を後ろにずらすこと
- ・当面の間の在宅勤務

#### 3 被告等の対応

これに対し、被告と派遣先は以下の対応を行いました。

##### 【被告＝派遣元】

- ・原告の懸念に理解を示す。
- ・原告に対し、政府ガイドラインと実際にオフィスに出勤する必要性について説明
- ・派遣先に原告の要望伝える。
- ・初日のタクシー出勤のタクシー代を支給

##### 【派遣先】

- ・所定始業時刻9:00のところ10:00出勤認める。
- ・在宅勤務認める（R2年3月10日～16日）

#### 4 原告が主張する安全配慮義務の内容

原告は本件訴訟において、被告は以下のような安全配慮義務を負っていると主張しました。

- ・令和2年3月初頭の段階では、一般人は、新型コロナウイルスは得体のしれない恐ろしいウイルスであるとの恐怖や切迫した危機感を持っていた。

- ・電車などでは窓開けがなされておらず、手洗い、マスク、ソーシャルディスタンスなどの感染対策も不十分であり、三密状態のオフィスは、新型コロナウイルス感染の危険を抱えていた。
- ・以上から、被告は、労働者が求める場合には、労働契約に基づく健康配慮義務・安全配慮義務として、労働者の健康、安全を守るために、派遣先に対し、在宅勤務の必要性を訴え、労働者を在宅勤務させるように求める義務を負っていた。

## 5 裁判所の判断

原告の請求、主張について、裁判所は以下のように判断しました。

- ・令和2年3月初め頃は、原告のように通勤を通じて新型コロナウイルスに感染してしまうのではないかとの危惧を抱いていた者も少なからずいたことはいわがわかれる。
- ・他方で、当時は、新型コロナウイルスに関する知見がまだ十分に集まっておらず、通勤による感染の可能性、危険性の程度は必ずしも明らかになっていないといえなかった（顕著な事実）。
- ・被告や派遣先において、当時、原告の通勤による新型コロナウイルス感染を具体的に予見できたと認めることはできないというべきであるから、被告が、健康配慮義務・安全配慮義務として、派遣先に対し、在宅勤務の必要性を訴え、原告を在宅勤務させるように求めるべき義務を負っていたと認めることはできない。
- ・また、被告は、原告に理解を示し、派遣先に対し、出勤時刻の繰り下げや在宅勤務の要望を伝え、出勤時刻の繰り下げの実現、在宅勤務の協議の約束も取り付けている。原告は、「Perfect! Thanks!」と感謝の意を表しており、平成2年3月10日から在宅勤務が実現している。
- ・被告は原告に対し、使用者として可能な十分な配慮をしていたというべきであり、被告に健康配慮義務・安全配慮義務違反があったとは認められない。

## 6 まとめ

本件判決の事案は、令和2年3月初め頃の事案ですが、その後の状況においても基本的には会社が従業員に在宅勤務をさせなかったからといって安全配慮義務違反の責任を負うことはないと考えられます。新型コロナウイルスについては、国民それぞれが感染症の拡大を防ぐべく可能な対応をとるべきであり、会社が社会通念上必要とされる感染対策をとったうえで必要性に基づき出勤を求めた場合に、仮に従業員が新型コロナウイルスに感染したとしても、会社に安全配慮義務違反の責任を負わせるべきではないと考えられます。

本件の被告も派遣先も社会通念上必要な対応はとっていたと思われる。タクシー代の支給などはさらに手厚い対応と言えらると思います。

一方で原告は、派遣先から在宅勤務を認めてもらいながら、勝手に勤務時間を変更するなどしており、勤務に問題があったのではないかとと思われる点もありました。

本件判決の結論は妥当なものだと思います。