

梅ちゃん先生の 法律相談

第37回

コロナ禍の労務対応 Q&A(その2)

梅本寛人(弁護士)

I 業務展開上の諸問題(続き)

Q コロナの感染予防対策として、会社として、労働安全衛生の観点から、基本的にどのような点に注意する必要があるのでしょうか。

A 会社は、従業員に対して、安全配慮義務を負っており、この義務を果たすために、コロナの感染予防対策を講じる必要があります。その際は、厚生労働省作成のチェックリストや業界団体等から出されているガイドライン等を参考に、会社の実情にあった対策を講じる必要があります。

【解説】

会社は、従業員(労働者)に対して、安全配慮義務を負っています(労働契約法5条)。この安全配慮義務の具体的な内容は、会社における労働者の職種、労務内容、労務の提供場所等の具体的な事情を踏まえ、想定される感染拡大の可能性(予見可能性)と、これを回避するためにいかなる対策をとるのか(回避可能性)、という観点から検討されます。

以上からすると、会社は、個々の職場において、コロナの感染が拡大しうるあらゆるリスクを具体的に想定したうえで、このリスクを軽減するための具体的な方策を検討する必要があります。他方、安全配慮義務というのは、

あくまでも、労働者の安全に「配慮」する義務であって、労働者の安全を「保証」する義務ではありません。すなわち、仮に、職場内でコロナに感染する者が出たとしても、それにより直ちに会社の安全配慮義務違反が問われるものではありません。このような場合においては、会社は、安全配慮義務を尽くしていたということをきちんと説明できることが重要となります。

では、会社として、安全配慮義務を尽くすべく、どのようなコロナの感染予防対策を講じる必要があるかという点については、厚生労働省が策定した「感染拡大防止チェックリスト」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000657665.pdf>)を参考にされると良いでしょう。このチェックリストにおいては、「1 感染予防のための体制」「2 感染防止のための基本的な対策」「3 感染防止のための具体的な対策」「4 配慮が必要な労働者への対応等」「5 新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者が出た場合等の対応」「6 熱中症の予防」という6つの大項目ごとに、会社がとるべき具体的な方策が列挙され、方策ごとに「はい」「いいえ」との回答欄が設けられています。すなわち、会社において、コロナの感染拡大を防止するための基本的対策の実施状況について確認することを目的とするリストとなっていますが、もとより、項目の中には、業種、業態、職種等によっては対応できないものも含まれて

います。すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫して実施することが推奨されています。

また、コロナの感染予防対策については、業界団体等からも労働者や関係者の安全性を確保しつつ、事業を継続するための方策をまとめたガイドライン等が公表されています。舞台・テレビジョンの照明に関するガイドライン等としては、「劇場、音楽堂等における新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドライン改定版」(公益社団法人全国公立文化施設協会 令和2年9月18日)、「舞台芸術公演における新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」(緊急事態舞台芸術ネットワーク 令和2年12月2日)「番組制作における新型コロナウイルス感染予防対策の留意事項」(一般社団法人日本民間放送連盟 2020年5月13日)などがあります。これらのガイドライン等も参考に、具体的な対策を講じられると良いでしょう。

Q 職場においてマスクを着用しない者がいますが、マスクの着用を義務づけることはできますか？

A 会社は、マスクを着用しない者に対して、業務命令としてマスクの着用を義務づけることは原則として可能です。



【解説】

本コラム執筆時点(2021年3月31日)では、2度目となる緊急事態宣言は首都圏も含めて解除されたという状況ですが、依然として、新規陽性者が一定数存在し、コロナが収束したと言っている状況ではないことからすると、会社が労働者にマスクの着用を義務づけるのは、飛沫感染等の防止、他の労働者の不安感の払拭等の正当な目的を有するといえ、業務命令として許されるものと考えられます。

ただ、一定の障害等によってマスクを継続して着用することが困難な者に対しても、一律に業務命令としてマスクの着用を義務づけることは避けるべきです。このような者に対しては、現場等での仕事ではなく、在宅勤務等の別途の方策を講じるべきでしょう。

なお、昨年(2020年)の1回目の緊急事態宣言の頃は、マスクが品薄となり入手困難な状況でした。現在は、マスクの市中での入手は容易となっており、会社においてマスクを調達して労働者に支給することまでは求められないものと考えられます。もっとも、再び入手困難な状況となってしまった場合、会社としては、労働者にマスクの着用を義務づける以上は、労働者にマスクを支給することが必要となってくるでしょう。

Q 私は現在妊娠していますが、このコロナの状況で入社するのが不安です。会社は、入社するように言っていますが、従わなければならないでしょうか。

A 医師からコロナ感染に関する心理的ストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとの指導を受けた場合には、これを会社に申し出ることで、入社を拒否できる場合があります。

【解説】

男女雇用機会均等法により、妊娠中あるいは出産後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、これを会社(事業主)に申し出た場合、事業主は、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義務づけられています。そこで、上記の女性労働者は、主治医等から指導があった場合は、その指導事項を的確に伝えるため、「母性健康管理指導事項連絡カード」を書いてもらい、これを事業主に提出します。

そして、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コロナ感染のおそれに関する心理的なストレスが母体また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、それを上記カードを提出するなどして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、具体的には、作業の制限、出勤の制限(在宅勤務または休業)等の措置を講じなければなりません。このコロナに関する措置は、2020年5月7日から2022年1月31日までとされています。

Q 感染を疑われる者、症状が出ている者に対する場合に限らず、事業を本格的に展開したいので、会社が、全従業員に、一律・定期的に、PCR検査を義務づけることは可能でしょうか。

A PCR検査を実施する必要性、検査方法の相当性、検査費用の会社負担、就業規則等の根拠の存在、賃金等の補償措置、等の要件が充たされることを前提に、会社が、従業員に対し、一律・定期的にPCR検査の受診を義務づけることは可能と考えられます。

【解説】

PCR検査は、労働安全衛生法において会社(事業主)が実施する義務を負う定期健康診断とは異なる法定外健診となります。このような法定外健診を、会社が従業員に対し一律かつ

定期的を受診させることができるのかという点については、判例において一定の場合にこれを肯定するものがあります。そこで、PCR検査についても、これを行う業務上の必要性が高く、一定以上の検査能力がある医療機関等で実施するといった検査方法の相当性が認められ、検査費用は全額会社負担とし、検査の結果、陽性あるいは偽陽性と診断された場合の入院等の隔離期間における賃金等の補償と不利益の禁止措置が講じられ、就業規則等の明示の根拠がある場合においては、会社が、従業員に対して、一律かつ定期的に、PCR検査を受診させることも可能であると考えられます。

