

新型コロナウイルスへの法的対策（令和2年4月13日）

各位

〒700-0817 岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階

小林裕彦法律事務所 所長 弁護士 小林 裕彦

藤井 秀孝 丸山 洋平 丸屋 祐太郎 越智 量平

田中 利佳 石井 一弥 中井 美音 青木 祐也

滝本 敦子 田中 宏実

TEL: 086-225-0091 FAX: 086-225-0092

Q1 従業員の1人に新型コロナウイルス感染が確認された場合に、保健所の手続きや、企業の対応はどのような流れになりますか？

- ① 保健所から発生の通達、もしくは従業員からの連絡を受ける。
感染者が確認された場合、医師から保健所へ連絡することになっている。
- ② 保健所による積極的疫学調査が行われる。
 - ・企業の現地調査、感染者の勤務状況・行動履歴の確認 → 濃厚接触者の特定
 - ・消毒場所や消毒剤などについての指導、まん延防止の指導
 - ・濃厚接触者に対する自宅待機の要請などを指示
- ③ 消毒除菌作業を業者に要請する（消毒の実施は企業が行う）。
- ④ 業者による消毒除菌作業／10日～14日程度の営業停止

※その他に企業が対応すること（例）

濃厚接触者の調査（氏名、生年月日、年齢、住所、電話番号など）

自宅待機となった濃厚接触者について、毎日の検温をし、保健所へ連絡する。



Q2 従業員の1人が新型コロナウイルスに感染し、他の従業員を休業させる場合、休業手当を支払う必要はあるでしょうか？

- ・他の従業員が濃厚接触者にあたり、保健所の要請によって他の従業員を休業させる場合
→休業手当を支払う必要はない。
- ・濃厚接触者にはあたらない人を、保健所からの要請ではなく会社の自主的判断によって休業させる場合 →休業手当を支払う必要がある。

Q3 従業員の1人が、咳や熱などの新型コロナウイルスと疑われる症状があるものの就労できる状態であるため出勤しています。自宅待機や受診を命令できるのでしょうか？

就業規則上に、休業命令や受診命令が定められていることが望ましいが、就業規則に休業命令や受診命令の規定がなかったとしても、使用者は業務命令権を有しており、他の従業員への感染拡大を防止する必要性・合理性が認められるから、業務命令として有効になる。

Q 4 従業員に咳や発熱などの症状があるため、使用者が自宅待機を指示した場合、休業手当を支払う必要はあるでしょうか？また、従業員の家族に発熱などの症状があるため、使用者が自宅待機を指示した場合、休業手当を支払う必要はあるでしょうか？

従業員に咳や熱などの症状があることをもって、使用者の指示により休業させる場合には、休業手当を支払わなければならない。

また、家族に発熱などの症状があることをもって、使用者の指示により休業させる場合にも、休業手当を支払わなければならない。

一方で、家族に新型コロナウイルス感染が確認され、当該従業員も濃厚接触者にあたる場合は、保健所からの要請によって休業することになるので、休業手当を支払う必要はない。



Q 5 新型コロナウイルスの影響により、R社からの部品が当社に入っていないため、商品の発送が間に合いません。債務不履行に基づく損害賠償責任を負うことになるのでしょうか？

損害賠償責任は、「責めに帰すべき事由によって」債務を履行することができない場合に負う。

R社からの部品が入らず、その他の会社からの受注を試みたものの受注できなかったという事情がある場合には、当社の「責めに帰すべき事由」による債務不履行にはあたらないので、損害賠償責任は負わない。

Q 6 社内において従業員Aが他の従業員Bに新型コロナウイルスを感染させました。使用者は、他の従業員Bに損害賠償責任を負うのでしょうか？ビルの同じフロアに入っている別の会社Cも休業することになった場合、別の会社Cに対して損害賠償責任を負うことになるのでしょうか？

また、会社でクラスター感染を引き起こし、会社を閉鎖せざるを得なくなりました。従業員Aが、濃厚接触者であることを隠して出勤していた場合は、会社は、Aに損害賠償を請求できるのでしょうか？

(前段について)

感染の疑いの強い従業員Aに対して、休業命令などを出すことなく就労させていた場合には、他の従業員Bや他の会社Cに対して損害賠償責任を負う可能性がある。

一方で、従業員Aに何らの症状がなく、使用者としても休業命令や受診命令をとることができなかったときには、他の従業員Bや他の会社Cに対しては、損害賠償責任を負わない。

(後段について)

従業員Aが、濃厚接触者として自宅待機を要請されていたなど、新型コロナウイルスに感染している可能性が高いことを認識しながら勤務をし、当社でクラスター感染を引き起こした場合は、従業員Aに対して損害賠償を請求できる。

従業員Aが、高熱などの典型症状があるのに出勤した場合には、損害賠償を請求できる可能性があるが、単なる咳などの症状だけであった場合は、損害賠償は請求できない。

