

新型コロナウイルスの 感染拡大に備えた企業の対応

弁護士 中野明安

I

新型コロナウイルスの 感染拡大と企業の使命

2019年12月に中国武漢で原因不明の重篤な肺炎が発生し、原因として新型コロナウイルスが検出されました。世界保健機関（WHO）は2020年2月11日、この新型コロナウイルスに対してCOVID-19と命名しました。

また、WHOは、同年1月30日にはこの新型コロナウイルスによる肺炎を「国際的に懸念される公衆衛生の緊急事態」と宣言し、日本政府は、同年2月1日に新型コロナウイルスを感染症法に基づく「指定感染症」と検疫法の「検疫感染症」に指定しました。

これによって、疑似症患者や確定患者に対する入院措置や医療にかかる費用を公費負担とし、検疫における診察・検査を可能にしています。

このような状況下、企業においては、その事業活動によって新型コロナウイルスの蔓延を拡大させないことが、従業員の安全配慮のためと同時に社会的な使命として必要となります。

そのための最大の効果を発揮する方策としては、事業所を閉鎖してしまうということになるのでしょうか。事業を契機とする感染リスクがゼロになるからです。しかし、企業においては、事業を継続するという観点も外すことのできない重要な要請です。そこで、感染防止策と事業継続のバランスをどのように調整するか、企業における最大の検討項目となります。

従業員を出社させる場合の留意点から始まり、会議の実施、株主総会の実施、社内外イベントの実施など、それぞれの業務の重要性和感染対策の実施可能性とに

より、検討をすることとなります。

また、必要な情報を的確に収集することが、企業の判断にはきわめて重要です。企業においては、たとえば、厚生労働省の「新型コロナウイルス感染症に関する企業の方向けQ&A」や日本渡航医学会産業保健委員会、日本産業衛生学会海外勤務健康管理研究会作成の「新型コロナウイルス情報 ―企業と個人に求められる対策―」など信頼性の高い情報を入手し、企業内で情報を共有し、当該記載事項に基づく対応を行うことが求められます。

II

企業における従業員の 感染防止に向けた対応

企業における従業員の感染防止に向けた対応としては、具体的には以下の取組みが必要になると考えます。

1. 手洗い・手指消毒・咳エチケットといった 従業員個人の衛生習慣の指導の徹底

企業が感染症の集団感染等を防ぐために最も重要な取組みは、従業員個々人の公衆衛生に対する意識を確立させること（衛生教育）、そして企業における「体調不良の従業員は出社させない」こと（企業方針）の2点であると考えられます。これらの取組みは、既存の労働安全衛生体制のなかでもすでに始められ、かつ効果が高い取組みです。

また、新型コロナウイルスの主たる感染経路は飛沫感染および接触感染と考えられているので、手指衛生および咳エチケットなどの基本的衛生管理による感染症予防を行うこととなりますが、手指衛生の基本は水道水と石鹸による手洗いです。消毒液がなくても、手

の表面に付着したウイルスを洗い流すことが重要です。

また、従業員の健康状態のモニタリングも実施すべきです。発熱（37.5度以上）した場合は出勤させず、自宅待機とすることも有効です。さらに、発熱がなくても体調不良の兆候がみられる場合には、出勤をしないよう従業員に協力を求めることも大切です。

一方で、従業員が社内で発熱した場合には、社内の感染を拡大させないよう、マスクを着用させてそのまま帰宅させることが求められます。そして、発熱の原因のいかんを問わず、発熱した従業員が執務していたエリア、机・椅子を消毒します。消毒の目安は、従業員の机・椅子の半径2メートル程度の範囲、さらにトイレ等の使用も想定されるので、該当エリアの消毒も行うこととします。

2. 事業所単位で対応ができる体制の構築

新型肺炎患者が発生した場合、企業の本社、支店、また各事業所は、それぞれ事業所単位で所在する地方自治体の保健所などとの連絡、調整が必要となります。地方自治体は地域の実情に合わせた対応を行うため、企業も本社の対応とは別に、当該地方自治体に所在する事業所ごとに対応を調整する必要が出てくることとなります。したがって、各事業所において一定の対応をすることについて、権限を委譲しておくことが有用でしょう。

また、職場環境を改善することも重要です。職場の備品や不特定多数の人が触れるドアノブ、階段の手すり、エレベーターの操作盤などを定期的に消毒することは、接触感染予防としての効果が期待できるとされています。また、業務上、他人との接触機会を減らすことも必要です。

催事や研修、イベント等については、人数の多寡、外部参加者（特に顧客）の有無、飲食提供の有無、開催場所の環境（広さ、人口密度、密閉性）等をポイントとして検討し、感染防止策を企業がコントロールできる状況か否かで開催の可否を判断すべきです。

また、そのようなイベント等でなくても感染機会を低下させるために、人が集まる休憩室や食堂等の利用

を制限したり、対面での業務を減らすこと、席の位置などで人と人の距離を2メートル以上に保つなど、社内環境や業務方法について工夫を行うことが求められます。

3. 感染リスクが高い環境における対応

不特定多数の人が集まる場所、公共交通機関（鉄道、バス、船舶等）、汚染された場所の清掃など感染のリスクが高い環境においては、リスクに応じた対策を行うことが求められます。現時点では、インフルエンザ対策を参考に、飛沫感染と接触感染を想定した対策を実施することが望ましいと考えます。一般的に飛沫は、咳や会話により1～2メートル程度の範囲にまでしか到達しないため、感染者とはできるだけ距離をおくことが対策になります。また、行動範囲の消毒など、接触感染の予防策をあわせて行うことが重要です。

なお、公共交通機関の関係者や集客事業の従業員は不特定多数の人と接することが避けられず、人混みや2メートル以内での対面接客を頻回に行うことなどが想定されます。混み合った場所、特に屋内や乗り物などの換気が不十分な場所で、不織布製マスク（以下、マスク）を着用することは、1つの予防策と考えられています。しかし、マスクの表面にウイルスが付着している場合は、その部分に触れると手指は汚染されてしまうため、マスクの効果は限定されていることを認識すべきです。一方、感染リスクが高くない状況ではマスクを装着する必要性は低く、マスク不足を避けるためにも、咳エチケットのために確保しておくという考え方が重要です。

清掃を行う事業者の従業員は、感染者からの体液、分泌物、排泄物等によって汚染された室内（車内、船舶内等も含む）の清掃を行うことなどが想定されます。このような業務を行う場合、業務に際してウイルスが付着したほこりが舞い上がり、目、鼻、口などから体内に侵入する可能性があるため、状況に応じて手袋、マスク、ゴーグル、ガウン等の個人保護具の使用が求められるものと考えます。

4. 感染者（疑いのある者も含む）への対応

感染者およびその疑いのある者への対応については、さらに留意が求められます。有症状者がマスクを着用していても、咳により飛沫が周囲に飛散するリスクは避けられないので、より慎重な対応が求められます。

感染者の対応を繰り返し行う業務に携わる場合には、感染のリスクが高まるため、マスクをはじめとした保護具の使用が必要になります。その場合は、不織布マスクではなく、N95マスク（編注：感染源の捕集性や密着性が高いマスク）等の着用が望ましいと考えます。なお、N95マスクの利用に際しては、事前にフィットテストを行い、着脱方法を練習しておかないと、本来の性能を発揮できないので、その点の留意も必要です。

さらに問題は、鉄道やバス等の公共交通機関においては、不特定多数の人が触れる場所が多くあります。公共交通機関の利用者は、接触感染を防止するため、こまめに、そして確実に手洗いや手指衛生を行うことが必要です。



従業員が感染した場合の 初動対応に向けた準備

従業員が感染した場合の初動対応は、その後の企業内の集団感染を防止するための重要な取組みであることを強く認識すべきです。その点について、企業内での共通認識を形成されることを求めます。

そして、感染者やその濃厚接触者については、自宅待機や在宅勤務を求めることが適切です。また流行時には、家族の看病が必要になったり、子どもの学校が休校となることから、出勤できない社員も予想されます。それらの出勤できない社員の予想数についても、現時点から把握・確認しておくべきでしょう。

1. 従業員の自宅待機

新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、新型コロナウイルスに従業員自ら罹患した場合、従業員の家族が新型コロナウイルスに罹患し

た場合、従業員が新型コロナウイルスの流行している地域から帰国した場合のそれぞれにおいて、従業員を自宅待機させる際の留意点を、法的観点から検討していきます。

(1) 従業員に対する自宅待機命令の可否

労働契約上、使用者は従業員の労務を受領する義務はない（従業員の側からいえば、就労義務はあるが、就労請求権はない）と考えられていますので、原則として、従業員の出社を拒絶することは可能と解されます。

それでは、出社の拒絶を超えて、「自宅で待機すべき」ということまで命じることができるのでしょうか。使用者の指揮命令権は、労務の提供と関係がない範囲には及ばないのが原則ですから、労務提供と関係がない命令は出せません。よって、「自宅待機命令」とは、出社を拒絶するとともに、自宅で待機することを強制力のない形で勧告しているものと考えられることになります。

次に、会社が「自宅待機命令」を出したにもかかわらず、繁華街に繰り出して新型コロナウイルスに罹患した人に対しては、懲戒処分等をなしえるのでしょうか。

「自宅待機」の命令（勧告）は強制力のある業務命令ではありませんので、業務命令違反にはならないと考えられます。しかし、従業員は、労働契約上の付随義務として、私生活においても労務の提供に支障が生じないように、注意すべき義務などがあると解されますから、新型コロナウイルスの流行期において、労務の提供に支障が生じないように健康保持に注意すべき義務があると考えられます。

上記「自宅待機命令」は自宅で待機することについて強制力まではないとしても、十分な感染予防策を取ることなく、繁華街に繰り出して新型コロナウイルスに感染し、会社に損害を与えたとすれば、上記健康保持義務に違反して会社に損害を与えたと判断する余地があるものと解されます。

なお、就業規則に懲戒権行使の根拠がなければ、懲戒処分はできませんので、たとえば、「故意または過失により会社に損害を与えたこと」等の懲戒事由が定

められていることが必要となりますから、仮にかかる懲戒事由規定がない場合には、速やかに定めておく必要があるものと解されます。

さらに、念のため、就業規則上においても、就業時間の内外を問わず、会社の行う安全衛生・保健衛生の措置および指示に従うべきとの定めをするとともに、現時点で、新型肺炎の感染予防のための留意事項を改めて指示し、従業員に対して周知徹底しておくべきでしょう。

(2) 自宅待機中の従業員に対する賃金支払義務

労働契約では、労務の提供によって賃金請求権が発生します。とすれば、自宅待機中の従業員は、労務を提供していないため、賃金を支払う必要はないようにも思われます（ノーワーク・ノーペイの原則）。

しかし、このような場合においては、民法536条2項（危険負担）および労働基準法26条の適用の余地が問題となります。

① 民法536条2項

民法536条2項は、

債権者（注：使用者）の責に帰すべき事由によって債務（注：労務）を履行することができなくなったときは、債務者（注：従業員）は、反対給付（注：賃金）を受ける権利を失わない

と定めており、使用者は「債権者の責に帰すべき事由」がある場合には、労務の提供がなくとも賃金を支払わなければならないことになります。

② 労働基準法26条

労働基準法26条は、

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない

と定めており、使用者は「使用者の責に帰すべき事由」がある場合には、労務の提供がなくとも平均賃金

の60%以上を支払わなければならないことになります。

そこで、民法536条2項の「債権者の責に帰すべき事由」と労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」の意味の違いが問題となります。

確かに、同じような文言ですが、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」のほうが広い意味であり、使用者側に起因する経営・管理上の障害も含むと解されています（ノースウエスト航空事件・最高裁第二小法廷昭和62.7.17判決、労働判例499号6頁）。行政解釈でも、親工場の経営難のために、下請工場が資材・資金の獲得ができず、休業した場合には使用者の責に帰すべき事由があるものと解されています（昭23.6.11基収1998号）。

(3) 新型肺炎と自宅待機

新型肺炎問題に関して自宅待機となった場合の賃金について、検討してみます。

① 新型肺炎に自ら罹患して自宅待機となった従業員

新型肺炎に罹患した場合には、当該従業員の労働能力の点だけでなく、職場における新型肺炎の感染の原因となる可能性が高いため、労務提供ができない状態であると解されます。そして、当該従業員の感染が職務または職場と関係のない事由によるものである場合には、労務提供ができない状態になったことに「債権者の責に帰すべき事由」も「使用者の責に帰すべき事由」もなく、賃金の支払いを行う必要もないものと解されます。

ただし、職務または職場に関連して新型肺炎へ感染した場合（職場における感染など）、使用者が感染拡大のために必要な措置を取っていなかった場合には、使用者に「債権者の責に帰すべき事由」が認められ、賃金全額の支払いが必要となると解されます。

② 新型肺炎に同居家族が罹患して自宅待機となった従業員

同居家族が新型肺炎に罹患していたとしても、従業員自身が罹患しているわけではありません。よって、

前述と同様に取り扱ってよいかどうかについては、慎重に考える必要があります。

同居家族が発症した場合については、新型インフルエンザ対策に関して「家族がインフルエンザに感染し、労働者本人にも感染のおそれのある状態となったのは、労働者側の問題により生じたもの」として、使用者の責に帰すべき事由がないとする見解（労務行政研究所編「企業と社員を守る新型インフルエンザ対策」66頁）もあります。傾聴すべき意見ですが、そもそも、当該労働者自身が罹患していないのであれば（あるいは、罹患のおそれが認められないのであれば）、社会通念上、労務提供を受けることができない状態にあるかどうか争われる可能性があります。

仮に、労務提供を受けることができない状態にあるとまでいえない場合には、使用者側の事情に基づく自宅待機ですから、「債権者の責に帰すべき事由」および「使用者の責に帰すべき事由」が認められ、賃金全額の支払いが必要となると解されます（仮に、就業規則で会社の求めに従うべきとの定めをしている場合には、「使用者の責に帰すべき事由」があるとして、休業手当の支払いが必要となります）。

ちなみに、検査の結果、本人において新型コロナウイルスに罹患していることが明らかになった場合には、その後の賃金支払いは不要と考えられます。

③新型コロナウイルスが流行している地域から帰国して自宅待機となった従業員

たとえば、外務省による感染症危険情報が発出されるなどした、新型コロナウイルスが流行している地域から帰国した場合には、従業員が新型コロナウイルスに罹患している可能性は、他の従業員と比較して高いものと考えられます。そのため、一定期間の自宅待機を求めることが適切とされています。

その際、当該地域に赴いたのが職務遂行のため（出張等）である場合には、「債権者の責に帰すべき事由」および「使用者の責に帰すべき事由」が認められ、賃金全額の支払いが必要となると解されます（仮に、就業規則で会社の求めに従うべきとの定めをして

いる場合には、「使用者の責に帰すべき事由」があるとして、平均賃金の60%の支払いが必要となります）。

当該地域に赴いたのが職務遂行とは関係のない場合（個人的な私的旅行等。なお、当該私的旅行等の実施の適否については、感染状況等によって場合分けはできるものと考えられますが、本稿では論じません）については、当該労働者自身が罹患していないのであれば（あるいは、罹患のおそれが認められないのであれば）、社会通念上、労務提供を受けることができない状態にあるかどうか論点となります。

ちなみに、自宅待機中に発熱等して、本人において新型コロナウイルスに罹患していることが明らかになった場合には、その後の賃金支払いは不要と考えられる点は、上記と同様です。

2. 感染者が出た場合の風評被害の防止に向けた準備

風評被害を回避するための最大の対策は、公表であると考えます。的確に企業内の状況を公表することにより、風評を防止することが大切です。

公表する際には、今後の対策をあわせて発表します。専門医や弁護士等の専門家と協議をしたうえで、公表してください。

IV

感染拡大期の事業継続に向けた体制づくり

1. 状況に適した安全対策と事業経営の継続を両立させるために必要な処置一般

企業の法的対策として重要なポイントは、社員、取引先、顧客等に対する安全対策（安全配慮義務、労働契約法5条、民法415条）の遵守と事業の継続に関する注意義務（取締役等の善管注意義務、会社法330条、民法644条）の履行のいずれについても、対応が求められるという点です。

つまり、会社は、社員や利用客の安全対策は、当然のことながら十分に尽くさなければなりません。一方で、株主や社会的要請に応えるために、企業の重要

事業については継続する、という観点も法的な義務として求められているのです。

したがって、適切な情報を収集することなく、安易に事業を継続して安全対策を怠ることがあってはいけません。その逆に、事業所閉鎖の実施など、事業継続を慎重に検討することなく長期に業務を中断することも、企業としては取締役の善管注意義務に違反する、といった指摘を受けることとなります。

そこで、この方向性が異なるように思われる2つの法的な義務を適切に履行していくため、以下のような観点から企業の対応を十分に検討しておく必要があります。

(1) 重要業務の再検証

前述のとおり、今後、新型コロナウイルスの国内外での持続的感染が認められる事態になると、企業内での蔓延を防止する必要性から、業務の一時中断（自粛）を検討せざるを得なくなります。

その際には、中断すべき業務、継続すべき重要業務のいずれについても、当該業務の細分化の可能性を検証し、「直ちに中止」から「継続」までの数段階のランクづけを実施し、今後の状況の変化にきめ細かく対応できる体制を構築することが求められます。

(2) 顧客向けの対応と、説明すべき内容の準備・実施

企業は、顧客から、安全対策と業務の継続の両方の観点からの問い合わせを受けることとなります。そこで、そのような事態を想定し、適切に対応等ができるかどうかについて、自社ホームページの活用を含めた広報体制を広報部署、ホームページ管理者らと確認することが重要となります。

あわせて、今後の業務の中止（延期）の可能性、継続業務の実施の予告等についても、検討することが重要です。急な業務中断は、それ自身でトラブルを招くことになるためです。

(3) 社員、取引先等に向けた対応と説明

企業は、社員や顧客等の安全に配慮するとともに、

事業の持続的存続や社会的な要請に応じて事業を継続することを求められます。この難しい局面を的確に乗り切るためには、重要業務に携わる社員や労働組合、サプライチェーン等関連業者と、その確実な実施のための協力関係を適切に構築することが必須です。企業の対応を説明する機会などを設けることが適切です。

また、企業は、社員に対して、蔓延期における出勤に関する安全対策や時差出勤の対応などの実施を検討することが有益です。取引先等に対しては、ともに事業継続ができるために、感染予防マニュアルやマスク、手指消毒液などの提供など感染防止対策に関する協力・支援を実施することが大切です。

(4) 産業医との連携

企業は、社員の安全配慮義務を尽くすため、産業医等から医学的な情報提供や意見を求めるなど、専門的な支援を仰ぐことが重要です。

自社の産業医との情報共有を推進し、それとともに、産業医に対して、社員の産業保健活動のほか、当該対策に関する協力体制を構築するように求めることが有益です。

(5) 自社の内部統制の確認

企業は、これらの取組みを通じて、経営陣から従業員（産業医を含む）までのリスク対応に関する意思の疎通（内部統制）を確認し、不十分な点については適時に修正を実施してください。

2. 従業員が欠勤した場合への対応を組み込んだ事業継続計画（BCP）の策定

次に、感染予防対策は検討したものの、新型肺炎のための事業継続計画（BCP）を策定していない企業には、従業員が一時期に大量欠勤する場合の対応を想定した事業継続計画を策定することが重要です。

現段階で、2011年3月の東日本大震災を経験したわが国の企業は、地震等の自然災害が自社の存続にかかわる最大のリスクであると認識していると思いますが、感染症等への備えも、リスク管理の観点からはき

わめて重要なことと考えられます。

また、事業継続計画策定後は、教育・訓練を通じて計画内容を従業員に周知し、理解させたいので、その訓練結果を踏まえ、定期的に計画内容を見直す仕組みを構築することも重要となります。



以上の諸点を実施するためには、社員、労働組合や取引先等との間で本件対策について話し合い、連携について確認することが求められます。いま、この時期であれば、それぞれの立場を超えた有益な議論ができるはずですから、企業における積極的な対応が期待されます。

[新型コロナウイルスの流行状況]

2月20日現在では中国が主な流行地域になっているが、ほかに29カ国で新型コロナウイルス感染症患者が報告されている。流行の状況については、次のリンクが参考となる。

1. WHO: Situation Update
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/>
2. 米国 CDC : Situation summary
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/index.html>
3. ヨーロッパ CDC Situation update
<https://www.ecdc.europa.eu/en/geographical-distribution-2019-ncov-cases>
4. Johns Hopkins University (the Center for Systems Science and Engineering)
<https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>
5. Boston Children's Hospital (Health Map Team)
<https://www.healthmap.org/ncov2019/>
6. WORLDOMETER
<https://www.worldometers.info/coronavirus/>

[有益なウェブサイトの紹介]

1. 米国 CDC : Information for Businesses
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/specific-groups/guidance-business-response.html>
2. 厚生労働省：新型コロナウイルス感染症について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html
3. 外務省：トップページ
<https://www.anzen.mofa.go.jp/>
4. 厚生労働省検疫所：海外感染症発生情報
<https://www.forth.go.jp/topics/fragment1.html>

5. 首相官邸ウェブサイト：新型コロナウイルス感染症に備えて
<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/kansensho/coronavirus.html>
 6. 日本感染症学会：新型コロナウイルス（COVID-19）感染症への対応について
http://www.kansensho.or.jp/modules/topics/index.php?content_id=31
 7. 国立感染症研究所：新型コロナウイルス（2019-nCoV）関連情報ページ
<https://www.niid.go.jp/niid/ja/diseases/ka/corona-virus/2019-ncov/9324-2019-ncov.html>
 8. 日本環境感染学会：トップページ
<http://www.kankyokansen.org/>
 9. シンガポール保健省
<https://www.moh.gov.sg/2019-ncov-wuhan>
 10. 香港衛生局
<https://www.chp.gov.hk/en/features/102465.html>
 11. 米国商工会議所財団
<https://www.uschamberfoundation.org/coronavirus>
 12. フィットテスト研究会ウェブサイト
<https://square.umin.ac.jp/fittest/index.html>
 13. 公共交通機関における新型インフルエンザ等対策に関する調査研究
<https://www.mlit.go.jp/common/001051394.pdf>
- など

（日本渡航医学会産業保健委員会、日本産業衛生学会海外勤務健康管理研究会作成の「新型コロナウイルス情報－企業と個人に求められる対策－」より引用）

●筆者プロフィール



中野明安（なかの・あきやす）

1991年第二東京弁護士会登録。丸の内総合法律事務所パートナー弁護士。災害総合支援機構副代表理事（現任）。日本弁護士連合会災害復興支援委員会委員長、㈱オリエンタルランド、日鉄ソリューションズ㈱等社外監査役、東京都新型インフルエンザ等対策行動計画策定有識者会議委員（社会機能部会委員）、日本渡航医学会新型インフルエンザガイドライン改訂版作成WG委員、トラベラーズワクチンフォーラム研修会企画委員会委員（現任）、日本渡航医学会産業保健委員会委員（現任）等を歴任。弁護士業務としては会社法、労働法、企業における災害対策、安全配慮義務、リスクマネジメントを含む企業法務全般を業務範囲とする。著作として、『もうひとつの新型インフルエンザ対策』（第一法規）、『災害時の労務管理ハンドブック』（経営書院、丸の内総合法律事務所編）、『実務に活かす就業規則運用の勘どころ』（日本法令、丸の内就業規則研究会著）など。