



# 新型コロナウイルス関連 Q & A (10事例)

Q 1 新型コロナウイルスによって、事業の休止を余儀なくされ、やむを得ず休業する場合に従業員に対して給料を支払う必要はあるのでしょうか？

「**使用者の責めに帰すべき事由**」による休業の場合には、休業手当（平均賃金の6割以上）を支払わなければならない（労働基準法26条）。

使用者に防止が困難なものであっても、**使用者側の領域**において生じたものといえる経営上の障害は、「使用者の責めに帰すべき事由」に含まれる。ただし、**不可抗力**による休業の場合には、休業手当を支払う必要はない。

では、新型コロナウイルスによって、事業の休止を余儀なくされ、やむを得ず休業する場合に、**不可抗力**にあたるか？

→客観的にみて通常なすべきあらゆる手段を尽くしたと認められる場合には、不可抗力にあたる。

「使用者の責めに帰すべき事由」ではない。

休業手当を支払う必要はない。

新型コロナウイルスの影響により、受注先からの供給が止まった。他企業に対する受注の方途を講じるなどしたが、休業を避けることができなかった。

→客観的にみて通常なすべきあらゆる手段を尽くしたと認められる場合なので、不可抗力にあたる。

→休業手当を支払う必要はない。

## 雇用調整助成金制度について

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成する制度。

コロナウイルスの影響を受ける事業主について、雇用調整助成金を受けるとする要件を緩和した。

Q2 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。

もっとも、就業規則に休業命令や受診命令の根拠がなかったとしても、使用者は業務命令権を有しているため、必要性・合理性が認められれば、業務命令として有効になる。

使用者は新型コロナウイルスが職場で感染拡大しないようにする  
**安全配慮義務**を負っている。

→感染の疑いのある従業員がいれば、他の従業員への感染拡大を  
防止する必要がある。

休業命令や受診命令を出すことには必要性・合理性があるため、  
業務命令として有効といえる。

Q 3 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？

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従業員が休業する場合には、休業手当を支払わなければならない。

なお、従業員は有給を取得することはできるが、使用者が一方的に有給を使うように指示することはできない。

Q4 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。

新型コロナウイルス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ため、通常は、保健所から企業へ連絡が入る。

従業員から直接連絡があった場合には、保健所へ連絡して対応を仰ぐべきである。

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、フロー状況の確認
- 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、企業が取りまとめて保健所に連絡する。

Q5 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？

・従業員の1人が感染した場合に、他の従業員も濃厚接触者として  
**保健所の要請**によって他の従業員を休業させる場合  
→不可抗力にあたり、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  
→不可抗力ではなく、「使用者の責めに帰すべき事由」による休業  
→休業手当を支払う必要がある。

Q6 従業員に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のでしょうか？

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は、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。

Q7 学校の一斉休業に伴い、子どもの面倒を見るために仕事を休まなければならない従業員に対して、休業手当の支払義務はあるのでしょうか？

「使用者の責めに帰すべき事由」による休業ではないため、休業手当の支払義務はない。

もっとも、使用者としては、小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援制度を利用して、従業員に賃金全額支給の休暇を取得させることも検討に値する。

※休校による子どもの世話や感染を疑われる症状のある子どもの世話のため、保護者が仕事を休むとき、賃金全額支給の休暇を取得させた使用者に、日額8,330円を上限としてその全額を助成する制度

Q8 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ができなかったといった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ため、損害賠償責任は負わない。

Q9 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でしょうか？

(前半について)

使用者は、**安全配慮義務違反**があれば損害賠償責任を負う。

咳や熱の症状がある従業員Aに対して、休業命令や受診命令を出すことなく就労させていた場合には、安全配慮義務違反となり、他の従業員B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、安全配慮義務違反にはあたらない。

(後半について)

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。

Q10 ビルの同じフロアに入っている別の会社Cの従業員Dが新型コロナウイルスに感染したことにより、当社も消毒をして一斉休業することになった。従業員Dや、別の会社Cに対して損害賠償を請求できるか？

従業員D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、その後、従業員Dが新型コロナウイルスに感染していることが確認され、当社も消毒作業などにより休業を余儀なくされた場合は、その従業員に対して損害賠償を請求できる可能性がある。

別の会社Cに対しては、従業員Dについて新型コロナウイルス感染の疑いが高いことを認識してにもかかわらず、休業命令などを出さずに勤務させていた場合は、損害賠償を請求できる可能性がある。

従業員Dに自覚症状が無く、使用者Cとしても従業員Dの新型コロナウイルス感染を認識することができなくなった状態で営業を続けた場合には、別の会社Cは、損害賠償責任を負わない。

公益財団法人岡山県産業振興財団 顧問弁護士

小林裕彦法律事務所 代表弁護士 小林 裕 彦

昭和35年、大阪市生まれ。

昭和59年、一橋大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。

平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。平成17年岡山弁護士会副会長。平成31年度岡山弁護士会会長。

平成23年から平成26年まで政府地方制度調査会委員（第30次、31次）。

平成23年から岡山大学経営協議会委員。

現在は岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所（現在勤務弁護士は10人）を構える。

企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、事業承継、事業再生、M&A、経営法務リスクマネジメント、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

趣味は、秘湯巡り、お寺巡り、海外旅行、テニスなど。

書籍・論文は、『これで安心！！中小企業のための経営法務リスクマネジメント』（株式会社ぎょうせい、平成30年3月）、『条例による事務処理特例制度の改善の方向性』（月刊ぎょうせい「地方自治」平成25年8月号）等。



〒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

弁護士 藤井 秀孝 弁護士 丸山 洋平

弁護士 丸屋 祐太郎 弁護士 越智 量平

弁護士 田中 利佳 弁護士 石井 一弥

弁護士 中井 美音 弁護士 青木 祐也

弁護士 滝本 敦子 弁護士 田中 宏実

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

MAIL : [kobayashi@kobayashi-law-office.jp](mailto:kobayashi@kobayashi-law-office.jp)