

**緊急特集！**

## 新型コロナウイルスの対策はしていますか？

### 新型コロナウイルスと企業の安全配慮義務

企業には、従業員が安全で健康に働けるよう配慮する義務があります（労働契約法第5条、労働安全衛生法）。

新型コロナウイルスについても、企業の安全配慮義務違反は問題になり得ます。ですので、企業として何の対策もとっていないのはリスクが高いです。

しかし、このような感染症の拡大は、一企業の対策で回避できるものではありません。仮に従業員が感染したとしても、会社以外の感染経路も多数考えられます。マスク、アルコール消毒液など予防グッズも品薄の状況です。

したがって、貴社の状況から、現実的にとりうる手段を実行しておくしかないと思います。

たとえば、以下のような対策が考えられます。対策をとる場合、国や都道府県が出している対応の指針を目安にすると、企業の義務を果たしたと立証しやすいです。

- 1 新型コロナウイルスについての情報収集（厚生労働省HP、首相官邸HPなど）
- 2 マスク着用、石鹸での手洗い、うがいなどの予防策の実施、説明、社内文書による周知
- 3 マスク、アルコール消毒液などの感染予防手段の用意  
（入手困難な場合は除菌シートやキッチン用アルコール消毒液の活用など）
- 4 洗面所への紙コップやうがい薬の設置
- 5 症状のある従業員を休ませる。
- 6 必要性緊急性のない室内での大規模な飲み会などへの出席の自粛要請
- 7 感染者が出た場合の連絡体制の整備
- 8 日々の連絡による状態把握

### 新型コロナ対策で従業員を休ませたときの給与は？

労働基準法では、従業員の休業が、会社の責に帰すべき事由の場合、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規定されています（労働基準法第26条）。

会社の責に帰すべき事由というのは、会社の経営上、管理上の理由も含まれます。

具体的な場合に分けて考えると、以下のようになります。

|                                           |                                                                                                                  |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 感染した従業員を休ませた場合                            | 給与は支払わなくてよい→傷病手当金がもらえる可能性あり。                                                                                     |
| 感染していない<br>従業員を休ませた場合                     | 給与の6割は支払う。または従業員からの希望があれば有給取得。<br>※感染者と濃厚接触のある従業員は安全配慮義務違反になるリスクがあるから休ませた方がよい。                                   |
| 発熱などの症状があるが<br>感染しているかわからない<br>従業員を休ませた場合 | 感染が確定→給与は支払わなくてよい→傷病手当金がもらえる可能性あり。<br>感染していなかった→給与の6割支払う。<br>または従業員からの希望があれば有給取得。<br>※安全配慮義務違反のリスクがあるから休ませた方がよい。 |

今回は、新型コロナウイルスに関して法的に問題になる点を特集しました。

新型コロナに関する情報は、日々更新されております。上記対策よりも良い対策が考えられているかもしれません。最新の情報に注意して、弁護士と協議しながら対策を練られることをお勧めいたします。

なお、経済産業省が新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業者への支援策を発表しています。[https://www.meti.go.jp/main/yosan/yosan\\_fy2019/pdf/yobihi\\_gaiyo\\_0214.pdf](https://www.meti.go.jp/main/yosan/yosan_fy2019/pdf/yobihi_gaiyo_0214.pdf)