

コロナとの共生のために 知っておきたい 企業の安全配慮義務に まつわるQ&A

新型コロナウイルスが完全に収束していないなか、企業が従業員に対して安全性を無視した指示を出すと、安全配慮義務違反に問われることがあります。どのような言動が違反に該当するのか解説します。

つまこい法律事務所
弁護士

佐久間大輔

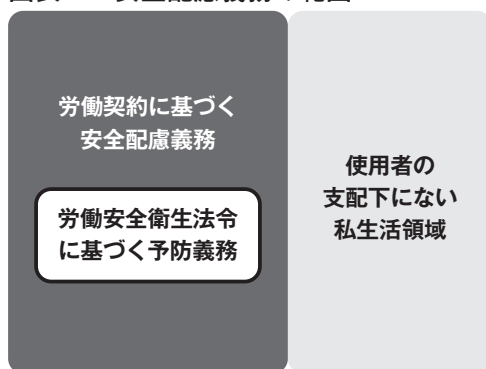
安全配慮義務とは 何か

労働災害が発生した場合、使用者は、被災した労働者に対し、損害賠償責任を負うことがあります。その法的根拠の1つとして、安全配慮義務の違反があります。

労働契約法5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と、安全配慮義務を定めています。「安全」のみが規定されていますが、心身の健康も含まれるので、



図表1 安全配慮義務の範囲



病気になるような配慮すること
も使用者の義務となります。
安全配慮義務は、これに違反すれば損害賠償責任が発生しますが、安全配慮義務と表裏一体となるのが予防義務です。予防義務は、法令上の予防措置と労働契約に基づく予防措置に分けられます。法令に基づく予防措置について、具体的に規定している法律は労働安全衛生法（以下、「安衛法」）です。同法は労働基準法（以下、「労基法」）から枝分かれしたもので、予防に関する労働条件の最低基準を規定しています。労基法も安衛法も取締法規ですから、罰則が定められており、労働基準監督署による指導の対象になります。刑罰を科す法律ですから、

ら、その適用範囲は厳格に画されていない必要があります。

これに対し、安全配慮義務は労働契約の内容によって範囲が定まりますが、違反しても刑罰が科されるわけではなく、民事損害賠償責任の発生根拠となるので、その守備範囲は安衛法上の義務を包むようにして、これより広いといえます。

使用者の支配下でない私生活領域にまで安全配慮義務は及びませんが、労働契約に基づく労務提供の場面ではその義務が及んでくることになります（図表1）。

新型コロナウイルスの 感染予防措置

Q 職場内での適切な空調とは？

A 通常のオフィスであれば、一般的な感染予防措置を講じることになりますが、安衛法に基づく快適な作業環境を維持管理するための措置の1つとして、職場内の空調に関する義務があります。

労働者を常時就業させる屋内作業場においては、窓やそのほかの開口部の直接外気に向って開放することができる部分の面積が、常時床面積の20分の1以上になるよ

図表2 事務室の環境管理基準

| | |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| ■ 気積 | ・ 10㎡/人以上 (設備の占める空間、床から4mを超える空間を除く) |
| ■ 換気 | ・ 最大開放部分の面積が常時床面積の1/20以上 (換気が十分にできる設備を設けたときはこの限りでない) ・ 一酸化炭素：50ppm以下 ・ 二酸化炭素：5000ppm以下 |
| ■ 温度 | ・ 10℃以下のとき：暖房等の措置を行なうこと ・ 冷房実施のとき：外気温より著しく低くしてはならない |
| ■ 照度 | ・ 精密な作業：300ルクス以上 ・ 普通の作業：150ルクス以上 ・ 粗な作業：70ルクス以上 |

うにする義務があります。
ただし、換気が十分行なわれる性能を有する設備を設けたときは義務を免れます。また、労働者を常時就業させる屋内作業場の気積を、設備の占める容積および床面から4メートルを超える高さにある空間を除き、労働者1人について、10立方メートル以上としなければなりません(図表2)。
これは安衛法に基づく義務ですが、新型コロナウイルスの感染が拡大している現状では安全配慮義務の具体的内容になります。使用者が必要な気積の確保や換気を怠

ったことにより労働者が感染した場合には、損害賠償責任を負うことがあります。

Q 職場内での温度や湿度の適切な調節は？

A 暑熱、寒冷、多湿の屋内作業場で、有害のおそれがあるものについては、冷房、暖房、通風等適当な温湿度調節の措置を講じる義務があります。

そして、作業の性質上給湿を行なうときは、有害にならない限度においてこれを行ない、かつ噴霧には清浄な水を用いなければなりません。これも一般的な義務ですが、安全配慮義務の内容にもなります。

Q 呼吸器疾患の労働者から予防措置を求められたら？

A 安衛法3条は、「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならぬ」と定めています。状況によって法令を超える予防措置を講じることを安衛法は求めているのです。

そこで、当該労働者の疾病の内容や程度、ほかの労働者の健康状態、業種や作業環境などに照らし、予防措置を具体的に検討しましょう。

その際には、人事労務担当者が一方的に決めるのではなく、衛生管理者や産業医と協力して職場を巡視したり、労働者全員から意見を聴取したりして、感染予防のための課題を把握することが肝要です。本来の業務だけでなく、社内外の会議やセミナーでも対策が必要ですので、あらゆる場面を想定することが望ましいです。

従業員が新型コロナウイルスに感染した場合

Q 労働災害と安全配慮義務との関係は？

A 労働災害は、①業務を遂行していたこと、②業務遂行によりケガや病気になったことにより認定されます。

感染経路が判明しない場合であっても、複数の感染者が確認された労働環境下で業務を行っていたとき、顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下で業務を行っていたときは、感染リスクが高いので、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、個

別に業務と感染との因果関係を判断します。

複数の感染者が確認された場合とは、当該労働者を含め、ほかの労働者やサービス・施設の利用者等が複数感染していることをいいます。

また、顧客等との近接や接触の機会が多い業務とは、小売業の販売業務や育児サービス業務が当たります。日々数十人に商品説明をするなど顧客との接触が多かった販売員の感染が労災認定されたケースがあります。

2つの労働災害の要件に加え、使用者が感染を予防するために必要な措置を怠っていた場合は過失が認められ、損害賠償責任を負います。

たとえば、小売業やサービス業において、顧客と対面する場所での飛沫防止のためのガードの設置や顧客との間隔を空けるなどの措置を講じていなければ、安全配慮義務違反は免れないでしょう。

Q 新型コロナウイルスの感染者を働かせたら？

A 新型コロナウイルスに感染した労働者が無症状や軽症である場合、人員に余力がないからと

いつて働かせてはいけません。完治するには自己免疫力に頼るしかないのが現状ですので、働かせたことにより免疫が低下し、これにより重症化して入院した場合は、安全配慮義務違反が認められます。

そもそも当該労働者は感染症法に基づき就業を禁じられます。すなわち、感染症の患者や無症状病原体保有者は、都道府県知事から感染症法による通知を受けた場合には、病原体を保有しなくなるまでの期間、飲食物に直接接触する業務および接客業そのほかの多数の者に接触する業務に従事することが禁止されるのです。したがって、使用者が当該労働者に就業を命じることはできません。

もし感染した労働者を働かせれば、ほかの労働者に対する感染リスクが高まるので、この安全配慮義務の観点からも感染した労働者に就業を命じてはなりません。

在宅勤務時の安全配慮義務



在宅勤務時の長時間労働防止義務は？

A 新型コロナウイルスの感染予防のため、在宅勤務を実施する場合、フレックスタイム制

や事業場外みなし労働時間制と組み合わせるにしても労基法に基づく労働時間規制は及びますので、使用者は、オフィス勤務と同様に労働時間状況把握義務（休憩時間、中抜け時間を含む）を負います。オフィス勤務でないからといって、使用者の義務が軽減されるわけではありません。

在宅勤務では、パフォーマンスが上がる労働者がいる一方、長時間労働となる労働者もいます。そこで、人事労務担当者としては、在宅勤務を導入する場合は、①労働時間の適正な把握、②深夜業の回数の制限、③深夜や休日における電子メールの送受信の禁止、④深夜や休日における社内ネットワークへのアクセスの禁止といった条件を設定することにより長時間労働を防止し、安全配慮義務を履行しなければなりません。このルールを明確にするため、深夜労働や休日労働の原則禁止、時間外労働等の許可制を導入して在宅勤務規程等に定めます。

このような措置を講じることなく、時間外労働等を見過ごし、その結果、労働者が疲労を蓄積させて免疫低下を招き、新型コロナウイルスに感染した場合は、たとえ

長時間労働を知らなかったと主張しても、免責されません。



在宅勤務時の作業環境管理義務は？

A 労働者の自宅は使用者のコントロールが及ばない空間ですから、快適な作業環境を維持管理するための措置を講じる義務を免れるかというと、安衛法に除外規定はありません。

したがって、在宅勤務であっても、オフィス勤務と同様に安衛法に基づく作業環境管理だけでなく、作業管理や健康管理の措置も講じなければなりません。

人事労務担当者としては、安全配慮義務として、在宅勤務中の労働者に対し、空調や温湿度調節などの衛生基準を満たすよう指導や配慮をする必要があります。

また、在宅勤務では採光や照明が問題になる可能性があります。安衛法上、労働者を常時就業させる場所の作業面の照度を、精密な作業は300ルクス以上、普通の作業は150ルクス以上、粗な作業は70ルクス以上とする義務があります。

労働者の自宅において必要な照度が確保されていないのにこれを

把握せず、労働者がパソコンを長時間にわたり操作したことにより、眼精疲労などの健康障害が発生した場合、安全配慮義務違反が認められることがあります。

そのため、人事労務担当者としては、照度を確保するよう労働者に必要な指導をしなければなりません。が、自宅は直接措置を講じることができない領域ではありません。そこで、労働者に指導の内容を文書にまとめて配布したり、指導をした事実の記録をつけたりして、作業環境管理義務の履行を証拠化しておくといでしょう。

顧客に対する安全配慮義務



顧客が買い物や自社の施設・サービス利用で感染したら？

A 安全配慮義務は、労働契約だけに認められたものではありません。

売買契約やサービス提供契約に基づき、顧客に対し、付随的に安全配慮義務が発生します。

人と関わる機会が多い店舗や施設においては、労働者の導線だけでなく、顧客の導線上の消毒など感染予防措置を定期的に講じて記録をつけておきましょう。