

## 『企業の新型インフルエンザ対策に関わる法的諸問題への対応』

豚ベースの新型インフルエンザが突然出現して警戒水準6(パンデミック)に発展しました。幸いに弱毒性で、夏場に入り勢いが衰えています。秋以降にもっと大きな第二波が予想されていることから、改めて対応を練り直すことが必要です。しかし、新型インフルエンザ対策は、感染防止や事業継続計画策定といった対策に議論が集中し、法的な側面からの検証が十分なされているとはいえません。そこで、民事取引・労務管理など法的な側面からどうあるべきか中野明安弁護士より話を伺いました(6月15日125名参加)。以下にその一部を紹介します。

### - 危機時に考えられる法的リスクと対応 -

#### 善管注意義務違反(株主による経営者への経営責任追及)

リスクの存在を知りながら、事業継続計画を作成しない、または感染予防策を講じないなど、経営者としての義務を怠ったことにより会社業績を悪化させた場合には善管注意義務違反となる。違反とならないためには、その時代の科学的知見・医学的知見に基づき、法的検証を経た適切な事業継続計画や感染予防対策を策定して実施しておくことが必要。

#### 民事取引上の問題(取引先・顧客への損害)

罹患者の発生や休業などにより契約している製品の納入やサービス提供を遂行できない場合、取引先・顧客より損害賠償の対象となる。従って、新型インフルエンザの影響で業務を停止した場合は免責となるよう、予め取引先と協議して契約や約款を見直しておく必要がある。

#### 取引先や顧客に感染者を出す、従業員が勤務中に感染してしまう(取引先・顧客・従業員への損害)

医学的知見に基づく感染予防対策を実施し、且つ、会社に過失がない(故意・過失がない、因果関係が認められない)ことの立証準備(教育の実施や防止策を講じていることを記録)が必要。

#### 労務管理上の法的問題

#### 1) たいした問題ではないと、新型インフルエンザ対策を講じなかったところ、従業員が罹患した場合

安全配慮義務違反を免れない。



#### 2) 発熱など特定の症状を有する従業員の出勤を拒否する場合

新型インフルエンザ対策を策定し、適切な健康管理体制を実施し、かつ事業所の対策ガイドラインに特定の症状があれば出勤させないと明記してあれば、原則として給料・休業手当の支給は不要(対策が不十分な場合は支給が必要)。

#### 3) 政府や自治体より事業自粛や閉鎖を要請され、閉鎖した場合

政府や自治体からの要請の切迫性、新型インフルエンザのまん延の状況から事業所閉鎖が適当と認められる場合、原則として給料・休業手当・休業補償は不要。

#### 4) 事業中断が長引きそうなので一旦解雇という形をとり、雇用保険の失業給付を受けるよう従業員に要請できるか

出来ない。給付額に延滞金を加算した額の返還と、刑事犯罪(詐欺)として逮捕等の可能性もある。

#### 5) 継続業務に従事して欲しい社員が、感染リスクを理由に出勤を拒否した場合、業務命令として出勤を指示できるか

十分に安全配慮義務を尽くし、感染リスクを排除した労働環境を構築している場合は、適法として出勤を命じることはできる。不十分な場合は出勤命令自体が拒否される。

#### 6) 継続業務に従事する社員に負担がかかり、労働時間が正規の時より増える場合

災害その他避けることのできない事由によるものとして、時間外労働や休日労働が認められる。ただし、労働監督署の許可が必要。

(文責事務局)