

---

# 新型コロナウイルス感染症 医療機関の労務課題Q & A

---

～RICの個別労務相談のご質問と回答を掲載～

【質問例】

- ◎発熱症状がある職員が自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要でしょうか。
- ◎新型コロナウイルス感染症の影響により、当院の収益が大幅に悪化しており、改善が見込まれない状況にあります。事業規模を縮小し、人員の削減を行うとしたら、どのようなことに留意したらよいのでしょうか。
- ◎医師などの医療従事者や介護従事者が新型コロナウイルス感染症に感染した場合、労災保険の対象になりますか。実際にどれぐらいの医療従事者が労災認定されているのでしょうか。

.....これらの質問にRICがお答えしています



公益財団法人 労災保険情報センター

## はじめに—緊急の発行にあたって—

公益財団法人 労災保険情報センター（RIC）では、医療機関からの労務課題についてのご相談に対応しています。令和2年になると、新型コロナウイルス感染症に関するお問い合わせが多くなってきました。

令和3年1月8日に、2度目の新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言が1都3県で発出、その後11都府県まで拡大されており、現在も先行きが見えない状況が続いています。

こうした状況を踏まえ、令和2年1月から同年12月の間に、医療機関から当財団に寄せられた新型コロナウイルス感染症に関する質問と回答について、医師会事務局担当者様の参考となるよう、代表的なものを取りまとめました。

本書が、昼夜を問わず国民の健康の確保に向けてご尽力されている医療機関の皆様に少しでもご参考になれば幸甚です。

また、本書は医療機関以外の事業場においても参考になるものと考えておりますので、広くご活用いただければと思います。

最後に、皆様のご健勝を祈念しますとともに、新型コロナウイルス感染症の一刻も早い収束を願い、巻頭言とさせていただきます。

令和3年3月

公益財団法人 労災保険情報センター

## 目 次

### ■休業手当関係

Q1 新型コロナウイルス感染症の関係で耳にする「休業手当」(労働基準法第26条)とは、そもそもどのようなものなのでしょうか。また、本感染症で休業手当の支払義務が生じるのはどのような場合でしょうか。 .....	04
Q2 職員に、新型コロナウイルスに感染した者がおり、出勤を禁止していますが、休業手当の支払いは必要でしょうか。 .....	05
Q3 発熱症状がある職員が自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要でしょうか。 .....	05
Q4 職員の家族が新型コロナウイルスに感染したので出社を禁止しています。休業手当の支払いは必要でしょうか。 .....	06
Q5 医療機関として、当院では感染が疑われる職員を休業させることとしていますが、この場合、休業手当の支払いは必要でしょうか。 .....	06
Q6 小学校の休校に伴い子どもの預け先がなく、就業が困難になった職員が欠勤する場合、休業手当の支払いは必要でしょうか。 .....	07
Q7 当院は、新型コロナウイルス感染症の影響で患者さんが大幅に減少しており、今後もこうした状況が続くことが予想されます。このため、今後職員を計画的に休業させたいと考えています。この場合、休業手当の支払は必要でしょうか。また、どのようなことに留意したらよいのでしょうか。 .....	07
Q8 事業の縮小により新卒の新入社員を自宅待機させる場合、休業手当の支払いは必要でしょうか。 ..	08
Q9 当院の所定労働時間は8時間ですが、新型コロナウイルス感染症の影響で業績が悪化したため、一部の職員について、勤務時間を3時間程度短縮する予定です。この場合の休業手当は、短縮したこの3時間分を支払うことになるのですか。 .....	09

### ■労働条件の変更・切下げ（給与の削減等）

Q10 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で、職員の給与の減額をしなければ経営が厳しい状況にあり、給与の一率減額を予定しています。留意点を教えてください。 .....	10
Q11 当院では雇用調整助成金や持続化給付金などの公的支援策を全く利用していませんが、新型コロナウイルス感染症による受診者の大幅減少等に伴い、職員の給与を減額することを考えています。公的支援策を活用しないまま給与を削減することに問題があるのでしょうか。 .....	11
Q12 新型コロナウイルス感染症の影響により、収益が悪化しており、賞与を大幅に削減せざるを得ない状況にあります。法令上問題はないのでしょうか。 .....	11

### ■解雇、退職

Q13 新型コロナウイルス感染症の影響により、当院の収益が大幅に悪化しており、改善が見込まれない状況にあります。事業規模を縮小し、人員の削減を行うとしたら、どのようなことに留意したらよいのでしょうか。 .....	13
Q14 やむを得ず職員を解雇する場合であっても、解雇の予告が必要と聞いたことがあります。解雇の手続などについて、教えてください。 .....	14
Q15 新型コロナウイルス感染症の影響で患者さんが減少しています。このため、契約期間が令和2年9月1日から令和3年8月31日までの有期契約労働者を令和2年12月末日で解雇することを考えています。このように契約期間中に解雇する場合の留意点を教えてください。 .....	15
Q16 当院で勤務する看護師から、家族や自分への感染リスクを理由に、退職の申出を受けています。病院の運営上辞めやめられると困るので、退職を拒否することはできるのでしょうか。 .....	16

## ■行動制限・自粛

- Q17 当院の常勤医師の一人が、緊急事態宣言が発令されている都道府県の実家に毎週末に帰省し、週明けに戻る遠距離通勤を行っています。帰省先は当県に比して感染の危険が大きいことから、週末の帰省を当面中止するよう指示することは可能でしょうか。  
また、同医師が、当院の要請を聞き入れず週末帰省を続け、感染症に罹患した結果、患者への感染等当院の運営に支障をきたした場合、同医師に責任を問うことは可能でしょうか。 ..... 17
- Q18 医療機関は新型コロナウイルスへの感染防止が何よりも強く求められることから、職員に対して、ライブハウス、カラオケ、飲酒を伴う会食などに行くことを禁止することは可能でしょうか。また、違反した場合に懲戒処分を課すことは可能でしょうか。 ..... 17

## ■労災補償・労災保険

- Q19 医師などの医療従事者や介護従事者が新型コロナウイルス感染症に感染した場合、労災保険の対象になりますか。また、医療従事者等以外の職員が感染した場合や、感染経路が判明しない場合はどうなのでしょうか。 ..... 19
- Q20 実際にどれぐらいの医療従事者が労災認定されているのでしょうか。 ..... 19

## ■雇用調整助成金

- Q21 雇用調整助成金とは、本来どのような助成金でしょうか。また、今回の特例措置の趣旨、内容はどのようなものでしょうか。 ..... 20
- Q22 雇用調整助成金の特例措置が随時拡充されているようです。最新の特例措置の状況はどうなっているのでしょうか。 ..... 21
- Q23 当院の医師、看護師等が濃厚接触者に該当し、保健所から就業停止要請を受けました。そのため、当院では該当の職員に休業を命じましたが、この場合、雇用調整助成金の支給対象となりますか。 ..... 22

## ■その他

- Q24 新型コロナウイルス感染症に罹患した職員には、労働安全衛生法第68条に規定する病者の就業禁止措置を講じる必要があるのでしょうか。 ..... 22
- Q25 使用者には労働者が新型コロナウイルスに感染しないよう「安全配慮義務」があると言われていますが、安全配慮義務とはどのようなことでしょうか。また、そのためにどのような対策を講じればよいのでしょうか。 ..... 22
- Q26 新型コロナウイルス感染症への感染リスクがあるとして、職員が出勤を拒否した場合、業務命令として出勤を指示できるでしょうか。また、命令に従わず出勤しなかった場合に懲戒処分は可能でしょうか。 ..... 23
- Q27 当院は、医療従事者である役職員10人について、新型コロナウイルスのワクチンを早期に接種したいと考えていますが、職員から「ワクチン接種は様子を見たい」と言わされた場合、業務命令で接種を命じることができるのでしょうか。 ..... 24
- Q28 当院の医療業務に従事している職員から、「業務が原因で新型コロナウイルス感染症に感染するおそれがあり、感染したら家族にうつすおそれがとても高い。沈静化するまでホテル住まいをしたいと考えている。ホテル代は病院で負担してもらえるのか」と尋ねされました。当院には休憩するスペースや仮眠するスペースはありますが、宿泊日直用以外にしっかり宿泊できる部屋がありません。ホテル代を負担する必要があるのでしょうか。 ..... 24
- Q29 当院に入院中の患者さんが新型コロナウイルスに感染しました。患者さんから「入院以外に原因は考えられない。損害を賠償してほしい」と言わされた場合、どのように対処すべきでしょうか。 ..... 25

## ■休業手当関係

### Q 1

新型コロナウィルス感染症の関係で耳にする「休業手当」（労働基準法第26条）とは、そもそもどのようなものなのでしょうか。また、本感染症で休業手当の支払義務が生じるのはどのような場合でしょうか。

### A 1

労働基準法第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、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」としています。この手当のことを休業手当と言います。

ただし、不可抗力による休業の場合は「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないとされ、使用者に休業手当の支払義務はありません。

典型的には、自然災害（地震、津波等）により事業場が直接的な被害を受けた場合を言いますが、厚生労働省は一般論として「不可抗力」を以下のように説明しています。

「不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること」

そのうえで、厚生労働省は、今回のコロナ禍において「不可抗力」と評価される事例として、①に関しては、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づき都道府県知事から休業要請や営業自粛の協力依頼、要請を受けた場合を挙げ、②に関しては、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることができず、また他に就かせることができる業務もない場合、としています（厚生労働省Q&A「企業の方向け」4ー問7）。

このため、今回のコロナ禍での休業については、一部の事業を除き「不可抗力」による休業とは評価されず、医療機関においても、労働基準法第26条の休業手当として、平均賃金の100分の60以上を支払う義務がある場合が大半かと思われます。

なお、雇用調整助成金（Q21参照）などの公的助成制度を利用することで、労働者がより安心して休むことができるよう、100分の60を超えて（たとえば100分の100）支払うこともご検討ください。

## Q 2

職員に、新型コロナウイルスに感染した者があり、出勤を禁止していますが、休業手当の支払いは必要でしょうか。

## A 2

新型コロナウイルスに感染し、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

なお、被用者保険（健康保険）に加入されていると思われますので、要件を満たせば傷病手当金が支給されます。具体的には、療養のために労務に服すことができなくなり、連続して3日間休んだあと4日目以降の休んだ日に対して、直近12か月の平均の標準報酬日額の3分の2が傷病手当金として支給されます。

申請手続きなどの詳細については、加入する保険者にご確認ください。

## Q 3

発熱症状がある職員が自動的に休んでいます。休業手当の支払いは必要でしょうか。

## A 3

新型コロナウイルスに感染しているかどうかがわからない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自動的に休む場合には、休業手当を支払う必要はありません。通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。病気休暇などの特別休暇制度がない場合には、該当職員の理解のもとでの年次有給休暇の活用が考えられます。

一方、たとえば発熱などの症状があることのみをもって一律に職員を休ませる措置を取る場合のように、使用者の自動的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払う必要があることにご留意願います。

## Q 4

職員の家族が新型コロナウイルスに感染したので出社を禁止しています。休業手当の支払いは必要でしょうか。

## A 4

一般的には、休業手当の支払義務が「ある」と解されています。一方で、一部には、使用者としての他の職員への健康（安全）配慮義務等から「ない」とする考え方もありますが、「ない」とする場合でも、休業手当支払いの要否は、Q1でも説明したとおり、休業回避のため通常の経営者が行うべき最善の努力なども問われますので、在宅勤務等が可能であるかなども十分に検討する必要があります。

なお、公的機関である「受診・相談センター」（地域により名称が異なることがあります）での相談の結果、職務の継続が可能であると判断された者について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、休業手当を支払う必要があります。

## Q 5

医療機関として、当院では感染が疑われる職員を休業させることとしていますが、この場合、休業手当の支払いは必要でしょうか。

## A 5

新型コロナウイルスへの感染が疑われても、職務に従事することが可能である者について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当すると考えられますので、休業手当を支払う必要があります。

もちろん、貴院は医療機関であることから、発熱などの症状がある者を業務に従事させるわけにはいかないのは十分理解できますが、疑いがあるだけで休業させる場合には手当の支払いが必要となります。

通常、発熱などがあって出勤できない、と本人が判断する場合には、病気休暇などの特別休暇制度があれば、それを活用することになりますが、制度がないところでは、年次有給休暇を取得することなどで対処されていると思います。まずは本人と話し合って、年次有給休暇を請求してもらってはいかがでしょうか。

## Q 6

小学校の休校に伴い子どもの預け先がなく、就業が困難になった職員が欠勤する場合、休業手当の支払いは必要でしょうか。

## A 6

貴院の都合によるものではありませんので、その欠勤に対して賃金や休業手当の支払義務はありません。年次有給休暇などの活用のほか、「小学校休業等対応助成金」（日額上限15,000円）の利用を検討してはいかがでしょうか。

### 参考：新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金

- ・趣旨等：新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業（事業主）を助成
- ・対象者：事業主
- ・支給額：休暇中に支払った賃金相当額×10/10 ※1日当たり15,000円を上限
- ・申請期間：令和2年10月1日から同年12月31日までの休暇取得分  
⇒令和2年10月1日から令和3年3月31日まで  
令和3年1月1日から同年3月31日までの休暇取得分  
⇒令和3年1月1日から同年6月30日まで

### 問合先：学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金センター

電話 0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00（土日祝日含）

※上記は令和2年12月28日現在のもので、令和3年3月2日時点では変更はありませんが、助成金は隨時変更等が行われていますので、最新の情報にご留意願います。

## Q 7

当院は、新型コロナウイルス感染症の影響で患者さんが大幅に減少しており、今後もこうした状況が続くことが予想されます。このため、今後職員を計画的に休業させたいと考えています。この場合、休業手当の支払いは必要でしょうか。また、どのようなことに留意したらよいのでしょうか。

## A 7

休業手当の支払いについては、Q1からQ5でご説明したとおりであり、計画的に休業する場合も同様です。

なお、労働者を休業させる場合、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（医療機関を含む）に対しては、事業主が支払った休業手当の額に応じて雇用調整助成金が支払われます。新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、解雇等を行わず、雇用を維持する企業（医療機関を含む）に対しては、正規雇用・非正規雇用にかかわらず、助成率を100%に引き上げるなどの特例措置が講じられていますので、雇用調整助成金をご活用ください。

雇用調整助成金をはじめ各種助成金については、当財団のホームページに概要を掲載するとともに、詳細が示されている厚生労働省等の公式サイトへリンクしていますので、当財団のホームページを閲覧ください。

※雇用調整助成金についてはQ21～23もご参照ください。

## Q 8

事業の縮小により新卒の新入社員を自宅待機させる場合、休業手当の支払いは必要でしょうか。

## A 8

新規学卒者で内定通知を出している学生等については、例外的な場合を除き、その企業（医療機関）の例年の入社時期（4月1日の場合が多い）を就労の始期として（始期付）、単位取得未了で留年した等の一定の事由が生じた場合には採用しない（解約権留保）という労働契約（始期付解約権留保付労働契約）が成立しているとされます。

そのため、入社時期が4月1日の場合、一般的には4月1日に労働契約の効力が生じますから、それ以降にその学生等（新入社員）を「使用者の責めに帰すべき事由」により自宅待機させた場合には、他の職員と同様に労働基準法第26条の休業手当の支払いが必要となります。

なお、4月1日から自宅待機となった新入社員に関しては、まだ就労実績がありませんので、通常の方法（Q9の参考欄参照）では休業手当の計算の基礎となる平均賃金を算定できません。

そのため、このような場合には「都道府県労働局長の定めるところによる」（労働基準法施行規則第4条）とされています。具体的には、その新入社員について、①あらかじめ賃金額が明確に定められている場合にはその賃金額、②賃金額が明確に定められていない新入社員で自宅待機が一部に対して実施された場合には自宅待機にならなかった者の賃金額、③自宅待機が全員に対して実施された場合には労働契約成立時に参考的に示された賃金額等により推算することとされています。

## Q 9

当院の所定労働時間は8時間ですが、新型コロナウィルス感染症の影響で業績が悪化したため、一部の職員について、勤務時間を3時間程度短縮する予定です。この場合の休業手当は、短縮したこの3時間分を支払うことになるのですか。

## A 9

所定労働時間のすべてを休業した場合でも一部のみ休業した場合でも、その日全体（1日分）について平均賃金の60%に相当する金額以上の休業手当を支払う必要があります。したがって、現実に就労した時間に対して支払う賃金が平均賃金の60%に相当する金額に満たない場合には、その差額を支払わなければなりません。

たとえば、1日の所定労働時間が8時間、時給が1,100円の労働者であって、その労働者の平均賃金が7,000円あるとします。7,000円の60%は4,200円ですので、所定労働時間の全部であれ一部であれ休業した場合には、この金額以上の支払いが必要となります。このため、たとえば、

①この職員を5時間就労させ、3時間休業させた場合には、この労働日の賃金額は1,100円×5時間=5,500円となり、平均賃金の60%の4,200円を上回りますので、労働基準法上の休業手当支払義務は生じません。

②他方、この労働者を3時間就労させ、残る5時間を休業させた場合、この労働日の賃金額は、1,100円×3時間=3,300円ですので、 $3,300\text{円} - 4,200\text{円} = \blacktriangle 900\text{円}$ となり、差額900円以上の休業手当の支払いが必要です。

ただし、これはあくまでも労働基準法上の休業手当の支払義務がないというだけです。労務管理の観点からは、休業させた時間分について相応の手当を支払うこともご検討ください。

### 参考：平均賃金の算定方法

#### ◎平均賃金の算定（要旨）

労働基準法第12条で、「平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう」とされています。

#### ◎平均賃金計算例

たとえば、9月分の賃金が213,600円、10月分の賃金が204,800円、11月分の賃金が213,600円とすると、平均賃金は、

$$(213,600\text{円} + 204,800\text{円} + 213,600\text{円}) \div (30\text{日} + 31\text{日} + 30\text{日}) = 6,945.05\text{円}$$

となります。

## ■労働条件の変更・切下げ（給与の削減等）

### Q 10

新型コロナウィルス感染症の拡大の影響で、職員の給与の減額をしなければ経営が厳しい状況にあり、給与の一括減額を予定しています。留意点を教えてください。

### A 10

給与（基本給、諸手当）を引き下げるか、廃止することは、労働契約の内容（労働条件）の変更に当たります。

これについては、労働契約法第8条で、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」とする一方で、同法第9条で、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と規定しています。

そのうえで、同法第10条は、

- ①変更後の就業規則を周知させたとき（周知）
- ②変更が合理的なとき（合理性）

の2点の要件を満たせば、「労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」と規定しており、この要件を満たした場合には、労働者は使用者が変更した就業規則の内容に拘束されることになります。

したがって、お尋ねの件は、労働者との個別の合意が得られれば給与の減額は可能ですが、労働者との個別の合意なく、就業規則の変更により一律に給与の減額を行う場合には、上記の2つの要件を満たす必要があります。

特に問題となるのは「合理性」の要件です。これに関しては、実務的には、

- i 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
- ii 使用者側の就業規則変更の必要性
- iii 変更後の就業規則の社会的相当性（変更後の内容の相当性、世間相場等との比較）
- iv 労働者の不利益を緩和する措置（代償措置、経過措置等）
- v 手続きの妥当性（労働組合との交渉経緯、他の労働組合、他の従業員の対応）

などを総合的に考慮したうえで、判断することになります。

新型コロナウィルス感染症の拡大によって経営状況が急速に悪化し、従来の労働条件（給与額）を維持することが困難になったからといって、当然に一律に就業規則の変更による給与の減額（労働条件の不利益変更）が認められるわけではないことにご留意ください。

## Q 11

当院では、雇用調整助成金や持続化給付金などの公的支援策をまったく利用していませんが、新型コロナウイルス感染症による受診者の大幅減少等に伴い、職員の給与を減額することを考えています。公的支援策を活用しないまま給与を削減することに問題があるのでしょうか。

## A 11

Q10で説明しましたように、労働者との個別の合意なく、就業規則の変更により一律に給与の減額を行う場合には、①変更後の就業規則の周知、②変更に合理性があることの2つの要件を満たす必要があります。

貴院の経営状況や労働条件の具体的な内容がわかりませんので、一般論として申しあげますが、職員との合意がない今まで、就業規則の変更による給与の減額等の労働条件を切り下げる場合、その変更による労働者の不利益の程度、変更の相当性、必要性等が厳格に判断されることになります。特に、今回の新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う経営状況の悪化に対しては、さまざまな助成措置、支援措置が講じられており、たとえば、厚生労働省の雇用調整助成金の特例措置、経済産業省の持続化給付金などをはじめとする公的支援策がありますので、こうした公的支援策を最大限に活用しているか、さらに最大限に活用してもなお給与等の労働条件を引き下げなければ、極めて厳しい経営状況に陥ると言えるかどうかが問われることになると思われます。

実施に当たっては、顧問弁護士などとご相談いただければと思います。

## Q 12

新型コロナウイルス感染症の影響により、収益が悪化しており、賞与を大幅に削減せざるを得ない状況にあります。法令上問題はないでしょうか。

## A 12

賞与も労働基準法の賃金に該当するものの、毎月支払われる給与とは異なり、当然には賞与を支給する義務は負いませんが、

- ①労働組合との交渉を経て具体的な金額を確定させている場合
- ②就業規則等で具体的な金額が確定している場合

などには、労働者に賞与請求権が生じ、使用者はその金額を支払う必要があると解されます。

実態としては、多くの企業（医療機関）の就業規則においては、「会社の業績を踏まえて支給する」「支給することがある」等とし、支給の有無や内容を確定させていない場合がほとんどかと思います。この場合には、不支給（減額支給）とすることも問題はないと考えられます。

ただ、特殊な例かと思いますが、就業規則等で賞与の支給日および支給額（支給月数）を確定させている企業（医療機関）で、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う経営不振から不支給（減額支給）とする場合は、Q10で説明しましたように、労働条件の不利益変更に該当し、労働者の個別の合意が必要であり、合意が得られない場合には就業規則の変更が必要になりますが、その場合には既述のとおり、就業規則を不利益に変更することの合理性が求められます。

なお、労使交渉で賞与額を決定したところでは、利益がゼロ、または赤字の場合の水準も取り決めていると考えられますので、それに従い支給額を決定することになりますが、労使交渉時と状況が違いすぎて、労使交渉で決定した水準の支給が困難な場合には、組合に再交渉（再協議）を申し入れ、理解を求めることがあります。

また、賞与を大幅に減額したり、不支給にする場合には、職員（労働者）に、収支の状況を丁寧に説明し、そうせざるを得ないことについて理解を求めることも、重要と考えられます。

## ■解雇、退職

### Q 13

新型コロナウイルス感染症の影響により、当院の収益が大幅に悪化しており、改善が見込まれない状況にあります。事業規模を縮小し、人員の削減を行うとしたら、どのようなことに留意したらいののでしょうか。

### A 13

解雇は、労働者の生活に重大な影響を及ぼすことから、判例上「解雇権濫用法理」という解雇を制限する法理が形成され、現在、労働契約法第16条に、

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする」

として成文化されています。

このため、解雇が有効とされるには、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性、つまり「第三者がみてもやむを得ない」と納得できることが必要です。

このうち、「客観的に合理的な解雇理由」としては、

- ①労働者側での心身不調による労務提供不能、勤務成績不良、能力不足（普通解雇）
- ②使用者側での経営上の必要、典型的には人員削減せざるを得ない程度の厳しい経営状況（整理解雇）

③労働者側の極めて悪質な規律違反、非違行為等（懲戒解雇）

などが挙げられます。

もう一つの要件である「社会通念上の相当性」については、解雇に上記の合理的な理由があることを前提として、「解雇することが相当と言えるか」ということですが、裁判例はこの点については慎重で、容易には解雇を有効としないと言われています。このため、勤務成績や勤務態度が不良であることを理由とする解雇であっても、単にその事実だけではなく、解雇に至るまでの本人の改善に向けた病院側（事業主側）の注意、指導、教育などの努力・実績も考慮されることに留意する必要があります。

お尋ねの件ですが、貴院のお考えの解雇は、上記①～③のうち、②整理解雇に当たります。

整理解雇とは、業績が悪化・低迷し、人員を削減しなければならないほどの経営状況に陥ったときに、会社の方針で労働者を解雇することを言います。普通解雇、懲戒解雇は労働者の勤務態度や能力、行動等に難があつたり、非があるために解雇するのですが、整理解雇は労働者に何の落ち度もないのに会社側の経営上の必要性から労働契約を終了させるもの（解雇）ですから、労働契約法第16条の「解雇権濫用法理」の適用においては、より厳しく判断すべきものされています（整理解雇法理）。

具体的には、整理解雇が正当かどうかは、これまでの裁判例などを踏まえ、

- ①人員削減の必要性はあるか、
- ②解雇を回避するための努力を尽くしたか

③解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であるか  
④労働組合や労働者への十分な説明・協議など手続きの相当性が認められるか  
という4つ観点から、解雇の合理性、相当性をより具体的に判断しようとするものです。  
このうち、②の解雇回避のための努力については、特に重要な観点であり、各種経費の削減、役員報酬の削減、希望退職の募集などが検証されますが、新型コロナウイルス感染症の渦中での整理解雇にあっては、厚生労働省の雇用調整助成金の特例措置、経済産業省の持続化給付金などをはじめとする公的支援策を有効に活用したうえでの解雇かどうかも評価の対象になると思われます。

実際に解雇に踏み切られる場合には、事前に顧問弁護士などの専門家にご相談ください。

なお、言うまでもないことですが、雇用の維持は、労使双方にとって、また社会的にも極めて重要なことですので、雇用調整助成金など政府の支援策を活用いただき、できる限り労働者の雇用の維持に努めることが肝要と考えられます。

## Q 14

やむを得ず職員を解雇する場合であっても、解雇の予告が必要と聞いたことがあります。解雇の手続きなどについて、教えてください。

## A 14

ご指摘のように、Q13での検討を踏まえて解雇に臨むとしても、使用者には、労働基準法で解雇の予告義務などが課せられています。

労働基準法第20条第1項で「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない」と規定しています。

このため、解雇するときは、解雇日の30日以上前に解雇を予告する必要があります。同条第2項で「前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる」と規定されていますので、たとえば予告期間が20日の場合には10日分の解雇予告手当を支払うことが必要です（※即時解雇の場合は30日分以上の解雇予告手当の支払いが必要です）。

通常、解雇予告は「言った・言わない」のトラブルを避けるため、口頭に加え、文書で解雇予告通知を交付する事業主（病院）が多いと思われます。

また、労働基準法第19条で、①労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間、②産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならないと規定しており、この間は解雇そのものが禁止されています。

このほかにも、以下のとおり、労働基準法をはじめさまざまな法律で解雇が禁止される場合が定められており、禁止事由に該当する解雇はできません。

#### 解雇が禁止されている場合（法律名は一部略称）

- ①労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労基法第3条）。
- ②労働者の性別を理由とする解雇（均等法第6条）。
- ③労働者の業務上の負傷、疾病による休業期間とその後30日間及び産前産後の休業の期間（産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内又は産後8週間以内の女性が休業する期間）とその後30日間の解雇（労基法第19条）。
- ④労働者が労働基準監督機関に申告したことを理由とする解雇（労基法第104条、労働安全衛生法第97条）。
- ⑤女性労働者が婚姻したこと、妊娠・出産したこと等を理由とする解雇（均等法第9条）。また、女性労働者の妊娠中又は産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効（均等法第9条）。
- ⑥労働者が、個別労働関係紛争に関し、都道府県労働局長にその解決の援助を求めたことを理由とする解雇（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条）。
- ⑦労働者が、均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法及びパートタイム・有期雇用労働法に係る個別労働紛争に関し、都道府県労働局長に、その解決の援助を求めたり、調停の申請をしたことを理由とする解雇（均等法第17条、第18条、育児・介護休業法第52条の4、第52条の5、労働施策総合推進法第30条の2、第30条の6、パートタイム・有期雇用労働法第24条、第25条）。
- ⑧労働者が育児・介護休業等の申出をしたこと、又は育児・介護休業等をしたことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）。
- ⑨労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、又はこれを結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇（労働組合法第7条）。
- ⑩公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第3条）等

#### Q 15

新型コロナウイルス感染症の影響で患者さんが減少しています。このため、契約期間が令和2年9月1日から令和3年8月31日までの有期契約労働者を令和2年12月末日で解雇することを考えています。このように契約期間途中に解雇する場合の留意点を教えてください。

#### A 15

労働契約法第17条は「使用者は、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間ににおいて、労働者を解雇することができない」と規定しており、たとえ緊急事態宣言下であっても、「やむを得ない事由」がなければ、期間途中の解雇はできません。

「やむを得ない事由」とは、期間満了を待たず、ただちに契約を打ち切らざるを得ないほどの例外的な事由であり、無期契約労働者の解雇の要件である「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」（ともに労働契約法第16条）よりも高度なものが必要とされています。

長期欠勤、刑事犯罪等の懲戒事由があればともかく、新型コロナウイルスの影響で業績が悪化

したことをもって、期間中に有期契約労働者を解雇することが「やむを得ない事由」に該当すると判断される可能性は低いと思われます。

なお、民法第628条で「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償を負う」と規定しています。このため、契約期間中の解雇については、損害賠償責任が生じることもあることにご留意ください。

## Q 16

当院で勤務する看護師から、家族や自分への感染リスクを理由に、退職の申出を受けています。病院の運営上辞められると困るので、退職を拒否することはできるのでしょうか。

## A 16

まず、退職を申し出ておられる看護師さんとの契約が期間の定めのない労働契約（正社員が多い）の場合は、看護師さんはいつでも退職を申し出ることができます。退職の申出（意思表示）をした日から14日を経過したときは、事業主（病院側）の承認がなくても労働契約は終了します（民法627条第1項<sup>※</sup>）。したがって、その日以降はその看護師さんを引きとめることはできません。「後任を連れて来なければ退職は認めない」とか、「辞めるなら損害賠償しろ」などの主張は認められません。

次に、看護師さん（労働者）との契約が期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の場合は、Q15で説明した民法第628条により、労働者が契約期間の途中で退職するには「やむを得ない事由」が必要となります。しかし、「やむを得ない事由」があれば、契約期間の途中であっても退職できますので、その場合、事業主側（病院側）は退職を拒否することが難しくなります。

「やむを得ない事由」とは、Q15のとおり、期間満了を待たず、ただちに契約を打ち切らざるを得ないほどの事由であり、一般的には、本人の心身の不調、家族の介護、配偶者の転勤などが考えられます。新型コロナウイルス感染症への感染リスクを理由とする退職の申出については、健康・生命に関わることから、状況によっては「やむを得ない事由」に該当すると判断されるケースもあり得ると思われます。

なお、契約の期間が1年を超える有期労働契約の場合、労働契約の初日から1年を経過した日以後においては、労働者は使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。（労働基準法第137条）

いずれにしても、働く意思のない労働者を無理に働かせることはできませんので、ご本人と十分話し合い、適切に対処してください。

**※民法627条第1項**：当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。

## ■行動制限・自粛

### Q 17

当院の常勤医師の一人が、緊急事態宣言が発令されている都道府県の実家に毎週末に帰省し、週明けに戻る遠距離通勤を行っています。帰省先は当県に比して感染の危険が大きいことから、週末の帰省を当面中止するよう指示することは可能でしょうか。

また、同医師が、当院の要請を聞き入れず週末帰省を続け、感染症に罹患した結果、患者への感染等当院の運営に支障をきたした場合、同医師に責任を問うことは可能でしょうか。

### A 17

在勤地に居住を命じるには、就業規則、労働契約書等の根拠が必要です。特に、これまで週末の帰省、実家からの通勤を認めていた場合には、新型インフルエンザ等対策特別措置法の緊急事態宣言下であって、都道府県知事から「地域間の移動制限の要請」が出されていても、あくまでも「要請」である以上、病院が業務命令により「地域間の通勤」を禁止することは難しいと思われます。

当該医師に、医療機関を取り巻く状況、特に、診療行為に従事する医師の特殊性、医療機関の置かれた厳しい実情を説明し、状況が落ち着くまでの間、帰省を見合わせるよう理解してもらう努力をすることが肝要と思われます。

また、週末の帰省をしたことが医師の感染の原因であることが特定され、しかも、その医師の感染が原因となって院内感染等が発生したことが明らかとなった場合には、当該医師に対しては、貴院に生じた損害額の相当額の範囲内で損害賠償請求が可能だと思いますが、感染者からは、貴院の責任が第一義的に問われることになると考えられます。具体的な対応に関しては、顧問弁護士などにご相談ください。

### Q 18

医療機関は新型コロナウイルス感染症への感染防止が何よりも強く求められることから、職員に対して、ライブハウス、カラオケ、飲酒を伴う会食などに行くことを禁止することは可能でしょうか。また、違反した場合に懲戒処分を課すことは可能でしょうか。

### A 18

労働者（職員）は、労働契約に基づいて使用者が適切な業務命令を発した場合、基本的にはそれに従う義務があり、正当な理由のない業務命令違反に対しては懲戒処分も可能です。

また、労働者を懲戒処分に付する場合には、就業規則においてその根拠となる懲戒事由、種類、内容等が明記され、それに該当することが必要です。さらに、その懲戒処分が有効とされるには、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められます。つまり「誰がみてもなるほど」と思える理由と処分内容が必要となります。

もちろん、業務命令権は無制限に認められるわけではなく、あくまでも業務の遂行に必要な範囲、時間内に限られ、たとえば勤務時間外である私生活の領域で労働者が何をするかは基本的には労働者の自由であり、その行為の個々について使用者が介入することはできません。

ただ、私生活上の行為であっても、その行為によって会社（病院）の社会的信用を失墜させ、または会社内の秩序を乱し損害を与えた場合には、行為相当の懲戒処分を行うことが可能とされていますが、極めて限定的です。

ご相談の「ライブハウス、カラオケ、飲酒を伴う会食等」は、明らかに私生活上の行為であり、平時にそうした行為を禁ずる業務命令を出すことは許されません。しかしながら、緊急事態宣言下のような厳しい状況にあっては、特に医療機関に勤務する職員であって、その職員が新型コロナウイルス感染症に感染した場合、院内感染等社会的に多大な影響を与える結果となりうることを考慮すれば、医療機関の場合には、「ライブハウス、カラオケ、飲酒を伴う会食等」の行為に対して、「禁止命令」を出すことも容認されると思われますし、その命令への違反行為に対して注意処分を超えて懲戒処分を下すことも可能かと考えます。

ただし、仮に懲戒処分を行う場合であっても、その職員の担当業務、職責、禁止行為を行うにいたった経緯・理由、違反回数、過去の処分経歴およびその他の事情等を総合的に評価したうえで、その行為に相当する処分とすることが必要です。

## ■ 労災補償・労災保険

### Q 19

医師などの医療従事者や介護従事者が新型コロナウイルス感染症に感染した場合、労災保険の対象になりますか。また、医療従事者等以外の職員が感染した場合や、感染経路が判明しない場合はどうなのでしょうか。

### A 19

患者の診察、看護の業務、または介護の業務などに従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルス感染症に感染した場合には、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、労災と認定されます<sup>※</sup>。

また、医療従事者等以外の労働者についても、個別の事案ごとに業務実態を調査のうえ、感染経路が判明し、それと業務との関連性（業務起因性）が認められる場合には、労災となります。感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務（複数の感染者が確認された職場での業務、小売店での販売業務、タクシーの運転業務など顧客等との近接・接触の機会が多い職場での業務など）に従事し、業務により感染した蓋然性が高いものと認められる場合には、対象となるとされています。

---

※厚生労働省通達：令和2年4月28日付け基補発第1号「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」。

### Q 20

実際にどれぐらいの医療従事者が労災認定されているのでしょうか。

### A 20

令和3年2月26日現在、全産業の合計で、5,590件の労災保険請求があり、2,616件について業務上外の決定がなされ、2,516件が業務上の疾病として支給決定されています。

このうち、医療従事者などの請求は、4,238件（全体の請求件数の75.8%）であり、2,023件について決定がなされ、1,935件が支給決定されています。1,935件のうち、医療業が1,497件、社会保険・社会福祉・介護事業が415件となっています。

## ■雇用調整助成金

### Q 21

雇用調整助成金とは、本来どのような助成金でしょうか。また、今回の特例措置の趣旨、内容はどのようなものでしょうか。

### A 21

Q7でも触れましたが、雇用調整助成金とは、景気の後退など経済上の理由により、事業の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主（医療機関を含む）が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練または出向（以下「休業等」）を行うことで労働者の雇用を維持した場合、支払った休業手当、賃金などの一部を助成するものです。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、事業活動が急激に縮小する事業所が増加し、その影響が広範囲にわたり長期化することが懸念されたことから、新型コロナウイルス感染症の影響を受け事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（医療機関を含む）を対象に、従来の雇用調整助成金の支給内容を大幅に拡充した特例措置が設けされました。

令和3年1月8日の緊急事態宣言の発出を踏まえた同年1月29日現在の雇用調整助成金（特例措置）の支給内容等の要旨は以下のとおりですが、雇用調整助成金は随時拡充等が行われており、かつ、緊急事態宣言により流動的な状況にありますので、最新の情報にご留意願います（Q22も参照）。

なお、雇用調整助成金における中小企業とは、医療業では常時使用する職員が100人以下の医療機関を言います。大企業とは中小企業に該当しないものを言います。

#### 【助成内容等】

##### ①休業手当等に対する助成率

中小企業4/5、大企業2/3（解雇等を行わない場合は、中小企業10/10、大企業3/4）、  
1人1日15,000円上限

##### ②教育訓練を実施した場合、中小企業2,400円、大企業1,800円を加算

##### ③新規学卒者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者も 助成対象

##### ④1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用可能

##### ⑤雇用保険被保険者でない労働者の休業も対象

##### ⑥緊急事態宣言の発出に伴い、基本的対処方針に沿った知事の要請を受けて営業時間の短縮、 収容率・人数上限の制限、飲食物の提供を控えることに協力する飲食店や劇場、映画館等について、大企業の助成率を最大10/10に引き上げ

#### 【対象期間等】

令和2年4月1日から緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末日までの休業等に適用  
(注：令和3年1月8日に発出された緊急事態宣言のこと)

【問合先】：・事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク

・コールセンター 電 話：0120-60-3999

受付時間：9:00～21:00（土日祝日含）】

## Q 22

雇用調整助成金の特例措置が隨時拡充されているようです。最新の特例措置の状況はどうなっているのでしょうか。

## A 22

令和3年1月29日現在の特例措置による拡充状況は、以下の表のとおりです。Q21で触れましたように、同年1月8日の緊急事態宣言の発出などに伴い、特例措置は流動的な状況にありますので、厚生労働省の発表する最新の情報をご確認ください（当財団のホームページもご参照ください。厚生労働省の公式サイトにもリンクしています）。

支給要件等	通常の場合	特例措置
支給対象事業主	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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主
生産指標要件	直前3か月平均で前年比10%以上低下	比較対象月と比べ5%以上低下
対象労働者	雇用保険被保険者のみ	雇用保険被保険者以外（短時間等）も対象（緊急雇用安定助成金）
助成率	中小企業 2/3 大企業 1/2	中小企業 4/5（解雇なし10/10） 大企業 2/3（解雇なし3/4）※備考参照
計画届の提出時期	事前提出（初回は2週間前）	計画届提出不要
クーリング期間	1年	クーリング期間撤廃
必要被保険者期間	6月	被保険者期間要件撤廃
支給限度日数	1年100日 3年150日	同左+（令和2年4月1日から緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末日までの間に受給した日数）
短時間休業の要件	対象労働者全員一斉に1時間以上 休業規模 中小企業 1/20以上 大企業 1/15以上	一斉要件緩和（事業所内部門毎、店舗等施設毎も可） 休業規模要件緩和 (中小企業 1/40以上、大企業 1/30以上)
残業相殺	時間外労働等の時間分控除	残業相殺停止
教育訓練加算額	1,200円	中小企業 2,400円 大企業 1,800円

**備考：**緊急事態宣言の発出に伴い、基本的対処方針に沿った知事の要請を受けて営業時間の短縮、収容率・人数上限の制限、飲食物の提供を控えることに協力する飲食店や劇場、映画館等について、大企業の助成率を最大10/10に引き上げ

## Q 23

当院の医師、看護師等が濃厚接触者に該当し、保健所から就業停止要請を受けました。そのため、当院では該当の職員に休業を命じましたが、この場合、雇用調整助成金の支給対象となりますか。

## A 23

医療機関か否かにかかわらず、また保健所からの就業停止要請が出ているか否かにかかわらず、事業主が感染拡大防止のために、濃厚接触者とされた職員を休ませ、休業手当を支払った場合には、雇用調整助成金の支給対象となります。

なお、当該職員が感染症に罹患し、就業できなくなった場合には、雇用調整助成金の対象からはずれますので、有給の特別休暇制度の活用や、健康保険からの傷病手当金の支給をご利用ください。

## ■その他

## Q 24

新型コロナウイルス感染症に罹患した職員には、労働安全衛生法第68条に規定する病者の就業禁止措置を講じる必要があるのでしょうか。

## A 24

新型コロナウイルス感染症は、指定感染症とされたことにより、感染症罹患者に対しては感染症予防法に基づき、都道府県知事が就業制限、入院の勧告等を行いますので、労働安全衛生法第68条に規定する病者の就業禁止措置の対象とはなりません。

## Q 25

使用者には労働者が新型コロナウイルスに感染しないよう「安全配慮義務」があると言われていますが、安全配慮義務とはどのようなことでしょうか。また、そのためにどのような対策を講じればよいのでしょうか。

## A 25

「安全配慮義務」とは、使用者が労働契約上の信義則に基づき、労働者の生命、身体および健康を危険から守るよう配慮すべき義務を言い、病院などの医療機関に限らず、すべての業種の使用者（事業者）に課されています。

つまり、使用者は、職員（労働者）を働かせるに際して、その生命や身体の安全と健康を確保するよう配慮しなければなりません。

したがって、今回のコロナ渦にあって業種を問わずすべての職場に共通することとして、

- ・職場内（休憩室等含む）のマスク着用の徹底
- ・手洗いの徹底（建物入口、執務室入口等にアルコール消毒液を常備）
- ・出勤前の体温確認を徹底し出勤時に報告させるなど社員の体調（風邪症状・発熱の有無）を確認
- ・発熱を確認した場合の自宅待機の徹底
- ・休憩室、食堂の常時換気、座席数減、昼休みなどの密集減、テーブルなどの共有物品の定時消毒の実施
- ・接客場所等でのアクリル板、透明ビニールカーテンの設置
- ・私生活における3密での会食、酒席の自粛（業務終了後の同僚等との会食、酒席を含む）などが求められます。

これに加え、医療機関については、その特性を踏まえた対策が求められることになり、厚生労働省、都道府県、日本環境感染学会などから示されている事項を参考に、各医療機関では対策を講じておられるものと思われます。

職員（労働者）が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、こうした対策を講じていたか、使用者（事業者）に問われる可能性があります。

---

**【参考】労働契約法第5条：**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。

## Q 26

新型コロナウイルス感染症への感染リスクがあるとして、職員が出勤を拒否した場合、業務命令として出勤を指示できるでしょうか。また、命令に従わず出勤しなかった場合に懲戒処分は可能でしょうか。

## A 26

貴院が、安全配慮義務を踏まえ、できる限り感染リスクを除去した労働環境を確保しているのであれば、適法に出勤を指示できると考えられます。

ただし、医師、看護師などの医療業務従事者であっても、労働契約が想定する業務の範囲を超える生命や健康を脅かすおそれのある業務については、労務の提供を拒否しても問題視することはできないと考えられます。

また、出勤を拒否した場合であっても、新型コロナウイルス感染症への感染という健康を心配してのことです。懲戒処分はあくまでも最終手段であることをご認識ください。

まずは、十分本人と話し合って、出勤を促すことが必要です。その前提として、冒頭で述べましたように、できる限り感染リスクを除去することが重要となります。

## Q 27

当院は、医療従事者である役職員10人について、新型コロナウイルスのワクチンを早期に接種したいと考えていますが、職員から「ワクチン接種は様子を見たい」と言わされた場合、業務命令で接種を命じることができるのでしょうか。

## A 27

ご承知のとおり、令和2年12月に予防接種法が改正され、新型コロナウイルスについて予防接種が行われることになりました。ワクチンの副反応を考慮する必要があることから、厚生労働省のホームページ（「新型コロナワクチン接種についてのお知らせ」・令和3年3月8日現在）に、「接種を受けることは強制ではありません。しっかり情報提供を行ったうえで、接種を受ける方の同意がある場合に限り接種が行われます」

等と解説されています。

このため、業務命令で接種を命じることは困難と考えられます。あくまでも理解を得るよう説明することで対応するべきものと思われます。

## Q 28

当院の医療業務に従事している職員から、「業務が原因で新型コロナウイルス感染症に感染するおそれがあり、感染したら家族にうつすおそれがとても高い。沈静化するまでホテル住まいをしたいと考えている。ホテル代は病院で負担してもらえるのか」と尋ねられました。当院には休憩するスペースや仮眠するスペースはありますが、宿泊直用以外にしっかり宿泊できる部屋はありません。ホテル代を負担する必要があるのでしょうか。

## A 28

負担する義務はないと思われます。もちろん、何らかの対応、補助を行うことは、この難局を乗り切るうえでとても重要なことだと思いますので、関係者で協議して、対処することが望まれます。

地方自治体によっては、新型コロナウイルス感染者の治療、検査などに当たる医療従事者について、宿泊補助制度を設けているところもあるようですので、確認なさってみてください。

## Q 29

当院に入院中の患者さんが新型コロナウイルスに感染しました。患者さんから「入院以外に原因は考えられない。損害を賠償してほしい」と言わされた場合、どのように対処すべきでしょうか。

## A 29

院内感染と損害賠償の問題は、新型コロナウイルス感染症の場合でも、他の感染症の場合であっても、法律的な考えは同じです。

入院中の患者から新型コロナウイルス感染症患者が出た場合には、まずは感染源、感染経路の特定が行われることになりますが、その感染が院内と特定され、そのうえで病院側の実施していた感染防止策に不備（感染防止義務違反）があった場合に、それと感染の間に因果関係が認められれば、病院は損害賠償を負うことになろうかと思います。

たとえば、入院患者が入院後に院内で新型コロナウイルス感染症に感染したことが明らかであり（入院後2週間以上の患者等）、しかも、その原因が他の入院患者、通院患者、職員等によるものと特定され（感染事例あり等）、そのうえで、その患者の感染が、病院が十分な新型コロナウイルス感染症の感染予防措置を講じていなかったことによるものであることが認められた場合です。

具体的には、病院が実施していた感染予防策が、厚生労働省、都道府県、日本環境感染症学会などが示す方法による予防措置のレベルに達していたか否かが判断の指標になると思われます。

ただし、感染症指定病院とそれ以外の病院では、求められる予防措置が同一と言い切れないものと思われますし、また、現時点では、新型コロナウイルス感染症に関する医学的知見が確立されているとは言えず、感染予防措置の不備と感染との因果関係を明確に示すことは容易ではないと思われます。

いずれにしても、病院側が可能な限りの感染予防措置を講じていたか否かが、過失の有無、責任判断の分かれ目になろうかと思いますので、各医療機関におかれでは、感染予防措置に最大限の注意を払われるとともに、こうした訴えがあった場合には、直ちに顧問弁護士などの専門家にご相談ください。

## 新刊のお知らせ

当財団では、令和3年秋を目途に、医療現場の働き方改革などをテーマにした図書を発行予定です。最新の動向を盛り込んだQ&Aを交えた解説書となります。

## あとがき

当財団に寄せられたご質問への回答を紹介しましたが、事案によって、結論が異なるものがあることをご了承願います。

また、新型コロナウイルス感染症の感染状況により、政府、地方自治体の施策などは、隨時変更されるものと考えられます。

助成金をはじめとする公的支援策についても、隨時、拡充・廃止が繰り返されていますので、最新の情報は、政府・関係省庁、都道府県のホームページなどでご確認ください。

なお、当財団では、最新の動向を踏まえ、個別の労務相談に対応していますので、お気軽にご活用いただければ幸いです。

### 参考：最近の医療機関からの労務課題の主な相談項目

- |                           |             |                |
|---------------------------|-------------|----------------|
| ・医師の労働時間管理                | ・医師の宿日直許可制度 | ・医師の割増賃金       |
| ・管理監督者とは                  | ・交代制勤務      | ・医師の労働時間規制の見通し |
| ・年次有給休暇                   | ・就業規則の改訂    | ・パワーハラスメント対策   |
| ・正規職員と有期雇用労働者、再雇用者等との均衡待遇 |             |                |

## 新型コロナウイルス感染症 医療機関の労務課題Q & A

令和3年3月26日 発行

発行人 藤永 芳樹

発行所 公益財団法人 労災保険情報センター  
〒112-0004 東京都文京区後楽1-4-25  
TEL : 03-5684-5511(代)  
FAX : 03-5684-5522  
<https://www.rousai-ric.or.jp>

著作権法により、本書のすべてが保護されています。本書の一部または全部を複写・複製することは、法律で認められた場合を除き、著作権の侵害となります。

医療機関の労務管理ご担当者様に向けて

新型コロナウイルス感染症  
医療機関の労務課題 Q & A