

コロナ渦で在宅勤務を希望した派遣社員に対する安全配慮義務

～東京地裁令和3年9月28日判決～

MENU

- I 事案の概要
- II 判決の内容
- III 判決のポイント
- IV 本事例からみる実務における留意事項

I 事案の概要

Xは、令和2年2月25日に、派遣元会社であるY社との間で、派遣先会社をZ社、雇用期間及び派遣期間を令和2年3月2日から同月31日、業務内容を情報システム開発、就業時間を9時から17時30分、就業場所を東京都世田谷区所在のZ社とする内容で本件労働契約を締結し、Xは令和2年3月2日からZ社に派遣されました。

しかし、令和2年2月下旬頃から、新型コロナウイルスの感染拡大が始まりつつあり、Xは、Y社に対し、通勤中の新型コロナウイルス感染の不安等から、満員電車の時間帯を避けるためにZ社への出勤時間を繰り上げるとともに、当面の間、在宅勤務をさせてもらうようZ社と調整してほしいと伝えました。そこで、Xの意向を聞いて、Y社は、Z社との間でXの勤務内容について協議を行い、初日の3月2日は、10時に出勤すること、出勤後に、その後の在宅勤務の内容や方法についてXと協議をすることになりました。

3月2日に、Xは、10時に出勤し、Z社との間で、その後の勤務方法について協議し、翌日からも出勤時間は10時とし、3月10日以降は、Z社の許可を受けて、在宅勤務とすることになりました。もっとも、Xは、Z社の許可を得ずに、始業終業時刻を3時間繰り上げて在宅勤務をしており、そのことを問題視したZ社が、3月16日に、Xに対して、在宅勤務を打ち切り、出勤することを求めるとともに、Y社に対し、Xの派遣契約を更新しない旨通知しました。

これを受けて、Y社は、令和2年3月19日に、Xに対し、Z社との派遣契約の不更新に伴い、Y社との間の労働契約も3月31日の経過をもって期間満了により終了する旨通知しました。

本件は、Xが、Y社に対して、新型コロナウイルスへの感染を懸念して在宅勤務を求めているのだからZ社に在宅勤務ができるように求める義務（安全配慮義務）があったし、在宅勤務を希望するXを疎んで労働契約を更新せず、更新しない理由も説明しなかったなど、一連の行為は不法行為にあたるとして、損害賠償を求めた事案です。

II 判決の内容

1 本件の争点

本件では、Y社が、①新型コロナウイルス感染防止の観点から、Z社との間で在宅勤務ができるように配慮する義務があったのか（安全配慮義務違反）、②有期労働契約を更新しなかったことが労働契約法19条違反となるのではないか（雇止めの違法性）の二点が主な争点となりました。

2 裁判所の判断

(1)①安全配慮義務違反について

ア 令和2年3月初め頃には、新型コロナウイルスの感染拡大が既に始まっており、通勤を通じて新型コロナウイルスに感染するのではないかと懸念していた者がいたことは認めつつ、当時、新型コロナウイルスに関する知見はいまだに十分ではなく、通勤により感染をするのか、その危険性の程度は必ずしも明らかになっていなかったと認定し、Y社やZ社が、その当時、通勤によってXが新型コロナウイルスに感染することを具体的に予見できたと認めることはできず、Y社がZ社に対して、在宅勤務の必要性を訴え、Xを在宅勤務させるように求めるべき義務を負っているとはいえないとしました。

イ また、Y社は、Xからの申し出を受けて、Z社に対して、出勤時刻の繰り下げや在宅勤務の要望を伝え、出勤時間の繰り下げは速やかに実現され、在宅勤務についてもZ社と協議ができるよう約束も取り付けている。そして、このようなY社の対応に、X自身も感謝の意を表していたし、実際に3月10日から在宅勤務も実現されている。

このような事実経過に照らすと、Y社は、使用者として可能な十分な配慮をしていたというべきであると判断しました。

(2)②雇止めの違法性について

裁判所は、労働契約が令和2年3月2日から同月31日までの有期雇用契約であることや一度も更新をされたことがないこと、本件労働契約において更新を予定した条項は定められていなかったこと、Y社の担当者の説明があくまでも正社員登用の一般的な可能性を説明したものにすぎないことなどからすると、雇止めの時点において、Xに雇用継続への合理的期待があったとはいえないと認定し、雇止めも有効であると判断しました。

(3)結論

以上より、裁判所は、Y社には安全配慮義務違反はなく、雇止めも違法ではないことから、原告の請求を全て認めませんでした。

Ⅲ 判決のポイント

- 安全配慮義務違反について、新型コロナウイルスという未知のウィルスに対して、当該時点において、具体的に危険性を予見できたのか（予見義務）、危険を回避するために使用者が行動をしていたのか（回避義務）という二点から、安全配慮義務の具体的な内容や義務違反の有無を判断しました。
- 有期雇用契約の雇止めについて、一度も更新をしていないことや、当該労働者の契約を更新する期待が具体的に生じていないことから、契約更新に対する合理的な期待はないとして、雇止めを有効と判断しました。

Ⅳ 本事例からみる実務における留意事項

- 新型コロナウイルス感染拡大という世界規模での問題は、当然労働契約にも影響を与えるものであり、新型コロナウイルス感染防止のための安全配慮がどこまで使用者に求められるのかという点を判断した本裁判例は非常に参考になります。
- 使用者は、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をしなければなりません（労働契約法5条）。具体的には、労働者の健康を損なわないように配慮する健康配慮義務や労働者が安全に仕事をするように職場環境を整備する環境配慮義務があります。

そして、使用者が労働者の生命身体の安全を害することを予見でき、その状況を回避することができたにもかかわらず、回避するための配慮や措置を講じなかった場合に、安全配慮義務違反となり、使用者は賠償責任を問われることがあります。

令和2年3月初め頃、徐々に新型コロナウイルスの感染が拡大している状況ではあるものの、緊急事態宣言も発令される前でしたし、ウィルスの危険性、治療方法、感染経路などはほとんど明らかになっていませんでした。このような状況の中、個人の考え方や家庭の事情などから、労働者が求める配慮は様々であり、使用者として真摯に対応する必要がある一方で、企業の利益追及や他の労働者との平等を考慮する必要もあり、明確な基準があるものではないからこそ、使用者にとっては、労働者の要望に応じて在宅に応じなければならないか判断することは困難な状況でした。

また、本件では、業務内容が情報システム開発で、在宅勤務でも仕事ができる業務内容でしたが、会社が置かれた状況は様々であり、秘密保持の観点やシステムのセキュリティの関係から業務の内容によっては在宅勤務を実施できないなど措置に限界があるケースも考えられます。

使用者としては、未知の状況下において、労働者の危険を予見し労働者の安全に配慮する場合、その時点での情報を基に判断しつつも、それだけで配慮が完了するものではなく、その後の政府、市区町村の見解や業界のガイドラインを注視し続け、随時方針や対策を見直すことが求められるでしょう。

▶ 厚労省からの通達や最高裁の判例を掲載していますので、是非ご覧ください。



■ 執筆弁護士

取扱分野

企業法務及び労働法務全般

執行役員・弁護士 家永 勲
Isao Ienaga

取扱分野

企業法務及び労働法務全般

シニアアソシエイト・弁護士 伊東 香織
（横浜法律事務所所属） Kaori Ito

本ニュースレターは、具体的な案件についての法的助言を行うものではなく、一般的な情報提供を目的とするものです。
本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記をお願いいたします。

弁護士法人ALG&Associates

東京法律事務所 | 〒163-1128 東京都新宿区西新宿6-22-1 新宿スクエアタワー 28F 【連絡先】TEL.03-4577-0757 FAX.03-5909-2454
(東京弁護士会所属)

各法律事務所 | 宇都宮・埼玉・千葉・横浜・名古屋・大阪・神戸・姫路・福岡

本ニュースレター及び弁護士法人ALGからのリーガルサービスに関する情報(セミナー情報、法律相談に関する情報等を含みます。)をご希望される方は次のメールアドレスに会社名、業種、氏名、役職、部署、電話番号及び配信希望先メールアドレスを記入したメールをお送りください。

弁護士法人ALGは、本ニュースレター配信のために取得した個人情報について、弁護士法人ALGからの各種ニュースレターの送信並びに各種リーガルサービスの紹介及び提供を行うために必要な範囲で利用させていただきます。

なお、当該情報送信は、予告なく変更及び中止される場合があることをご了承ください。

■ 配信希望メールアドレス roumu@avance-lg.com