

相談室 Q&A

安全衛生関係

Q

風邪の症状が見られる社員に マスクの着用を義務づけられるか

当社はオフィスが狭いこともあり、1人の社員が風邪をひくと、すぐに周囲の社員にも広がってしまいます。せめて風邪の症状が見られる社員には、マスクを着用してほしいのですが、上司が指示しても「マスクは息苦しい」などと訴えて聞き入れません。そこで、風邪の症状が見られる社員についてはマスク着用を義務づけたいのですが、問題はあるでしょうか。

(神奈川県 M社)

A

マスクの着用を義務づけることは可能と考えられる。
ただし、マスクの着用拒否に合理的理由が認められる場合は除く

回答者 福田芳明 ふくだ よしあき 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 職場における安全配慮義務

「安全配慮義務」とは、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、会社において配慮する義務のことをいいます(労働契約法5条)。

労働者は、通常、指定された就業場所において、提供された設備・器具等を用いて、会社の指揮命令に従って業務に従事します。このため、仮に、職場における安全配慮義務が、雇用契約の具体的な内容として明確に定められていなくとも、労働者との雇用契約の締結に伴い、信義則上当然に、会社は労働者がその生命・身体等の安全(心身の健康を含む)を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすべきものとされています。

「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、法律上も会社に対して特定の措置を求めている

ものではありません。一方で、労働者の職種・業務内容・就業場所等の具体的な状況に応じて、会社は社員に対して、必要な配慮をすることが求められています。

ご質問のケースについて、職場における安全配慮義務の観点から見た場合、疾病等が社内にまん延しないよう、その予防策について会社としては適切な対応を取ることが必要となります。

2. インフルエンザ対応について

新型インフルエンザや通常の季節性インフルエンザの流行に対して、国は、その対策について法令や指針等を定めています。

例えば、平成21年に新型インフルエンザ(A/H1N1)が流行した際には、国民に対し、政府としての「基本的対処方針」(平21.10.1 新型イン

図表1 基本的対処方針(抜粋)

二. 地域や職場における感染拡大を防止するため、次の措置を講ずる。

(一)外出に当たっては、人混みをなるべく避けるとともに、手洗い、うがい等呼びかける。咳等の症状のある者には、感染拡大を防ぐために、なるべく外出を避けるとともに、咳エチケットの徹底、混み合った場所でのマスクの着用を呼びかける。

(五)事業者に対しては、事業運営において感染機会を減らすための工夫を検討するよう要請する。

フルエンザ対策本部)が公布されました[図表1]。この方針の中で、地域や職場における感染拡大を防止するための措置が掲げられ、咳エチケットの徹底や、マスク着用の呼び掛け等が示されています。

その後も毎年流行する季節性インフルエンザに対しては、厚生労働省のホームページ上での「今冬のインフルエンザ総合対策について」等を通じ、国や地方自治体におけるインフルエンザ対策の取り組みや、インフルエンザに関する情報を国民に広く提供するとともに、適切な対応を呼び掛けています[図表2]。

3. ご質問のケース

ご質問のケースでは、職場における安全配慮義務の観点からも、風邪の症状が見られる社員に対して、マスクの着用を求めることは可能と考えられます。また、季節性インフルエンザが流行している時期において、医師の診察を受けていない場合等はインフルエンザ罹患の恐れもあることから、国の対策に従い、社員へのマスク着用を命じることも含め、会社として必要な措置を講じることは

図表2 平成27年度 今冬のインフルエンザ総合対策について(抜粋)

(1)咳エチケットについて

- 咳・くしゃみが出る時は、他の人にうつさないためにマスクを着用しましょう。マスクを持っていない場合は、ティッシュや腕の内側などで口と鼻を覆い、他の人から顔をそむけて1m以上離れましょう。
- 咳をしている人にマスクの着用をお願いしましょう。

可能であると考えられます。ただし、着用を義務づけるに当たっては、会社としてマスクを常備し、着用を義務づける期間(例:咳・発熱が生じている期間等)についても明確にする等、可能な限り、社員本人の理解を得られるような対応が望ましいでしょう。

次に、会社によるマスクの着用命令に対して、社員本人が拒んだ場合で、疾病が新型インフルエンザ等の場合については、国がまん延の対策としてマスクの着用を求めていることから、懲戒処分を検討すべきでしょう。一方で、ご質問のように、国により定められた感染症とは異なるケースにおいて、マスク着用拒否のみを理由として懲戒処分を行うことは難しいと考えられます。

なお、マスク着用の拒否について、社員本人にとって合理的な理由(マスクを着用することによる皮膚疾患等)がある場合なども考慮した上で対応の判断が必要になります。ご質問にある「息苦しい」だけでは、合理的理由とはいえません。風邪の症状によっては、休暇の取得を促す等、職場として業務の協力体制を構築することも重要であると考えられます。