

新型コロナウイルス感染症に関する労働問題Q & A (Ver. 1)

新型コロナウイルス問題に関して発生する労働問題について、企業側でQ & Aを用いながらまとめました。

企業側で新型コロナウイルス問題で悩み、疑問がありましたら、ご参考ください。

全ての複写・転載はお断りいたしますが、引用しながらご活用いただくか、士業の先生方が自らの業務に活用いただいたり、顧問先にお配りいただくことは構いません。

随時更新する予定です。

目次

1 賃金.....	2
2 従業員が感染してしまった場合	5
3 会社による自宅待機命令	8
4 解雇・雇止め.....	10
5 内定取消し	13
6 退職勧奨	15
7 残業・長時間労働.....	17
8 休暇	19
9 時差出勤・テレワーク	21
10 ハラスメント.....	24
11 派遣.....	25
12 感染予防	27

1 賃金

【ポイント】

- 法律の原則を踏まえながら、従業員の生活も考えて、会社の取るべき措置、方針を決めましょう
- 休業補償は平均賃金の6割を支払えば労働基準法違反にはなりませんが、民事上は話し合い等で休業中の賃金を決めないといけません

Q 新型コロナウイルス対応で今後が不安ですが、従業員の賃金についてはどのように考えればよいでしょうか。

A 今後様々な事が起きる可能性があります。基本的な考え方を理解した上で賃金について決定しましょう。

【解説】

(1) まず考えるべきは普段どおりに仕事ができる健康状態であるか

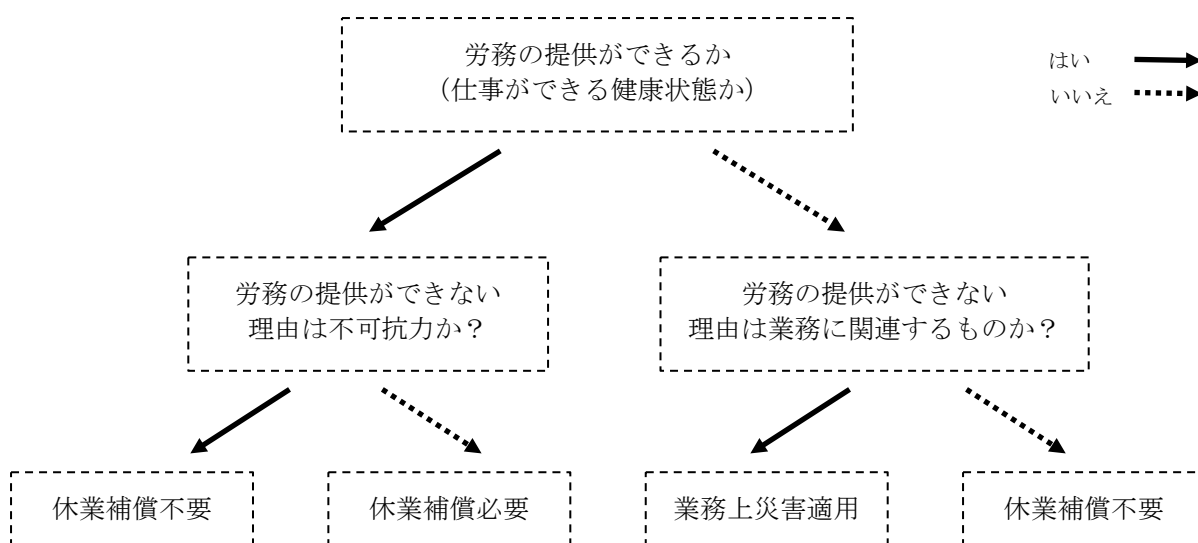
雇用契約は、働いている人が仕事をして、雇い主が賃金を払うことが主な内容になります。仕事をする事で賃金がもらえるわけです。言い方を変えれば普段どおりに仕事ができる健康状態でなければ、賃金を請求することができません。

(2) (普段どおりに仕事ができる健康状態にある場合) 休業は不可抗力によるものか

普段どおりに仕事ができる健康状態にあるにもかかわらず、自宅待機を命じられた場合は賃金を請求できるのでしょうか。普段どおりに仕事ができる健康状態にあるのですから、本来は賃金を請求できます。もっとも、自宅待機を命じる理由が不可抗力であれば、賃金を請求できません。人の力ではどうにもならない場合を不可抗力といいます。現在の民法の仕組みでは不可抗力により従業員が仕事ができない(債務を履行できない)場合は、会社は賃金の支払いを拒むことができます(民法536条1項)。反対に不可抗力では無い理由で「債権者(会社を指します)の責めに帰すべき事由によって」仕事ができない場合は、会社は賃金の支払いを拒むことはできません(民法536条2項)。「債権者の責めに帰すべき事由によって」と言うと、会社にかなり落ち度がある場合を指すように思えますが、実際はかなり広く解釈されています。また、労基法26条も同じような規定を設けていて「使用者の責に帰すべき事由」により休業する場合は、使用者は労基法26条により平均賃金の60%以上を休業手当として支払う義務を負います。

(3) (普段どおりに仕事ができる健康状態にない場合) 健康に支障を生じた理由は業務に関連したものか？

残念ながら現在において院内感染により医療従事者が新型コロナウイルスに感染している事例もあります。このような場合は労災保険法に基づき休業補償を得ることになります。この場合、会社の管理体制に問題がある等すれば、労災保険の休業補償以上の補償を会社が行わないといけない場合があります。



Q 休業補償は平均賃金の6割を支払えばよいのでしょうか。

A 平均賃金の6割を支払えば労働基準法違反にはなりませんが、民事上は話し合い等で休業中の賃金を決めないといけません。

[解説]

(1) 平均賃金の6割を支払えば労働基準法違反にはなりません

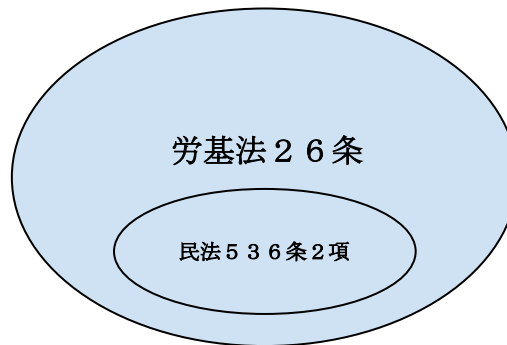
労基法26条は「使用者の責に帰すべき事由」により休業する場合は、使用者は平均賃金の60%以上を休業手当として支払う義務を負うと定めています。この「使用者の責に帰すべき事由」とは不可抗力を除いて、使用者側に起因する経営、管理上の障害も含まれると言われています（要するに不可抗力と言えない場合は含まれます）。そのため、少なくとも平均賃金の6割を支払えば労働基準法違反にはなりません。

(2) 労基法違反にならなくとも民事上はそれ以上の賃金を支払わないといけない場合もあり得る

平均賃金の6割を休業手当として支払えば労基法違反になりませんが、民事上は賃金を10割請求される可能性があります。もっとも、従業員と会社が合意、もしくは元々の雇用契約に基づけば民事上は問題ありませんので、就業規則・雇用契約書に休業の場合の休業手当を平均賃金の6割を支給すると定めていれば問題ありません。もしくは、労働組合との合意（労働協約）、従業員との合意（文書による合意）で休業手当の金額を平均賃金の6割以上で具体的に決めれば問題ありません。

会社の責めに帰すべき事由の定義の範囲

(労基法26条→6割以上、民法536条2項→10割)



2 従業員が感染してしまった場合

【ポイント】

- 従業員が不安にならないよう、会社の取るべき措置、方針を明確に示しましょう
- 休業、自宅待機中の賃金は、場面や状況に応じて判断しましょう

Q 従業員が新型コロナにかかってしまいました。社内では、まずどのようなことをしなければならいでしょうか。

A 従業員に対して無用な不安を与えないよう、会社の取るべき措置や方針を明確にし、伝達しましょう。

【解説】

（１）感染者に対して

感染者は医師・保健所の指示に従い感染のリスクがなくなるまで休業してもらいます。都道府県知事が行う就業制限による休業であるため、給与の支払い義務はありません。

なお、業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となります。先のとおり、院内感染により医療従事者が新型コロナウイルスに感染している事例など、感染ルートがはっきりするものについては、業務上災害と判断される可能性が高いと考えられます。

また、感染者には、あらかじめ、社内での予防策を講ずるための周知や会社施設の消毒を行う旨の説明をし、理解を得ておきましょう。

（２）濃厚接触者の特定

感染者が発症（37.5℃以上発熱等）した日の最低でも2日前から最終出社日までの行動歴（場所等）について、職場内でヒアリングを行います。感染者と発症日および前2日間、周囲半径2m以内で30分以上の接触がある者について、濃厚接触者の疑いがある者としてリストアップします。濃厚接触者には、最終接触日より起算して暦日14日間の自宅待機を指示します。自宅待機中の賃金は、以下のように場合によって取り扱いが異なります。

- ・ 行政側からの要請や指示による休業の場合
→不可抗力のため、給与の支払い義務はありません。

- ・濃厚接触者に熱等の症状があり、感染の疑いがある場合

→濃厚接触者も、社会通念上労務の提供ができないと考えられるため、給与の支払い義務はありません。検査の結果、陰性であれば自宅待機を解除を検討してもよいでしょう。

- ・社内の感染予防のために、会社の自主判断によって一斉に休業・自宅待機させる場合

→不可抗力には該当しませんので、労働基準法26条に基づき、休業手当(平均賃金の60%以上)を支払う義務があります。なお濃厚接触者であっても、特に症状が出ておらず、在宅勤務での就労が可能であれば、在宅勤務に切り替えることも検討します。

(3) 接触場所の消毒

発症者の行動歴から、手指等の接触場所の洗い出しを行い、消毒すべき場所を特定します。消毒場所としては、感染者が、最終出勤日および前2日間に30分以上の使用があった場所、手指がよく触れた場所や共用場所(食堂、更衣室、トイレ等)が望ましいと考えます。

(4) 公表と情報提供

社内で感染者が出たことの公表については、社内に対するものと社外(取引先、顧客、店舗オーナーなど)に対するものがあり、それぞれ、目的との関係でどのような情報をどこまで開示するかを慎重に検討する必要があります。

コロナに感染したという情報も、本人の病歴に関する情報であり、要配慮個人情報に該当すると考えられます。したがって、安易にその情報を必要性もなく開示することは避けるべきです。

基本的にその情報を利用する場合は、あらかじめ本人の同意を得ましょう。一応、個人情報保護法では、本人の同意が得られない場合であっても、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合や公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合などでは、例外的に個人情報の取り扱いを認める場合もありますが(個人情報保護法16条3項2、3号)、トラブルを避けるために本人の同意を得るのが望ましいです。

感染者が出たことを、社内に公表する目的としては、あらためて手洗いなど感染予防の取り組みを励行してもらうことや体調不良の症状があれば早期に申し出てもらうことで二次感染を防ぐという目的があります。前者の目的からすると、誰が感染したかという固有名詞を出す必要はありません。後者の目的の場合も、フロアや作業エリアなどは開示してもよいとは思いますが、固有名詞や所属部署の公表は必要ないと考えます。

もっとも濃厚接触者を特定するための調査の場面では、具体的に、いつ、誰と、どのくらいの時間の接触があったのかを確認することが必要になるため、その限りで、具体的に誰であるかを明らかにする必要がある出てきますが、その場合も利用目的を限定し、情報に触

れる人数を最小限にとどめるべきです。

次に、社外（取引先等）に情報提供する目的としては、先方の濃厚接触者を特定するという観点からは同じように「誰」ということが問題になるため、その調査目的の範囲での情報提供は必要になるかもしれませんが、そうでない限りは、具体的に誰であるか、どの部署であるかまでを情報提供する必要はないと考えます。

3 会社による自宅待機命令

【ポイント】

- 社内での感染拡大防止を第一に考えましょう
- 感染した可能性のある労働者が実際に仕事をできる状態かどうかを検討しましょう
- 会社の自主的な判断で自宅待機を命令する場合には、賃金の支払が必要なことがあります

Q 従業員から、「最近、微熱と咳が続いている」という申し出がありました。この従業員に対して、自宅待機を命じても問題ないですか。自宅待機を命じる場合には、賃金を支払わなければなりません。また、従業員が同居する家族に感染者が出た場合にはどうなりますか。

A 会社が自宅待機を命じることは可能です。その従業員が普段通りに仕事をできる健康状態にある場合に会社の判断で自宅待機を命じるときは、会社は少なくとも休業手当（平均賃金の6割以上）を支払う必要があります。従業員が同居する家族に感染者が出た場合、その従業員が保健所の指示や要請により自宅待機をする期間中は、会社は賃金の支払義務はありません。

【解説】

（１）感染拡大の防止を第一に検討

会社は、社内で働く従業員が健康を損なわないように配慮する義務があります。また、当然のことながら、社内で感染が拡大した場合には、業務の運営に支障が生じます。そのため、社内で新型コロナウイルスが感染拡大しないようにすることを第一に考えなければなりません。微熱と咳が続くなど、新型コロナウイルスの感染が疑われる従業員には出勤を控えてもらうべきです。

（２）実際に普段通りに仕事をできる状態であるか

高熱が出ている場合など、普段通りに仕事をできる健康状態にない場合には、従業員の側でも有給休暇や病気休暇をとって休むことが多いと思われますが、もし、休暇をとらない場合には、自宅待機を命じるべきです。この場合には、仕事をできる状態にはないため、会社は賃金を支払う義務はありません。

（３）普段通りに仕事をできる状態であるものの、感染を疑わせる事情がある場合

他方、微熱や少々の咳があっても、普段通りに仕事をできる健康状態にあつて、従業員も出勤しようとする場合に、会社は、社内でのウイルス感染を防ぐため、自宅待機を命じることも可能です。この場合には、仕事ができる状態にあるものの、会社の責任、判断によって従業員が仕事をできないことになりますので、会社は少なくとも休業手当として平均賃金の６割以上の金額を支払う義務がある、というのが従来からの一般的な考え方です（詳しくはＱ１をご覧ください）。

（４）家族に感染者が出た場合

従業員の家族に感染者が出た場合には、その従業員は健康状態に問題がない場合であっても、濃厚接触者として、保健所から、一定の期間、自宅待機をするように要請を受けることになります。その間、従業員は会社の責任と判断で仕事をできなくなったわけではありません。すなわち、この場合の休業は、会社側の事情に起因したものではなく、会社側で回避可能なものでもないので、会社は賃金を支払う義務はありません。もっとも、この場合でも、従業員の生活保障や、感染防止のために従業員に自宅待機の自粛要請を守ってもらうために、有給の特別休暇を付与するなどして自宅待機期間中の賃金の一部または全部を補償している企業もあるようです。保健所から自宅待機を求められる期間が解除された後も、会社の判断で、念のため更に数日間の自宅待機を命ずる場合には、賃金を支払う必要があります。

4 解雇・雇止め

【ポイント】

- 解雇・雇止めを行う際には、慎重な判断の下に行う必要があります
- 国の支援策等も踏まえ、解雇・雇止め回避のための努力を行うことが重要です

(1) 期間の定めのない契約（いわゆる正社員）の場合

【解雇】

- Q 新型コロナウイルスの影響で、売上が半減し経営が立ち行かない状況です。事業の縮小・人員整理を検討しています。この場合、従業員をすぐに解雇することができますか。
- A 業績悪化が原因で解雇（いわゆる整理解雇）を行う場合には、解雇を回避する方法がないか等を国の支援策も踏まえ検討し、慎重に判断をする必要があります。

【解説】

使用者が労働者を解雇する場合には、当該解雇に「客観的に合理的な理由」があり「社会通念上相当」であると認められる必要があります。これらが認められない場合は 解雇権を濫用したものとして当該解雇が無効となります（労働契約法16条）。そして、使用者の経営上の理由による解雇の場合には、労働者の落ち度によるものではないため、いわゆる「整理解雇」として解雇の有効性については通常の解雇の場合よりも厳格に判断されます。整理解雇の有効性については、以下の4つの要素の観点から判断されます。

- ①人員削減の必要性（人員削減措置が経営上の十分な必要性に基づいていること）
- ②解雇回避の努力（すぐに解雇と判断するのではなく、解雇を回避するために合理的な経営上の努力を尽くしているか）
- ③人員選定の合理性（対象者を恣意的ではなく、客観的・合理的な基準で選定しているか）
- ④手続きの妥当性（労働者に対して、経営状況、人員選定基準、解雇時期、規模、方法等について説明、協議を行っているか）

具体的には、経営状況を踏まえ、諸経費の削減、役員報酬の削減、新規採用の見送り、配置転換、一時帰休（労働者を一時的に休業させる）、残業規制、賃金・賞与のカット、希望退職者の募集等を検討し、その検討結果について対象となる労働者に対して説明、協議をする必要があります。また、新型コロナウイルスに影響を受ける事業主に対する雇用調整助成金（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が、雇用の維

持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度）の特例措置の拡大等の雇用維持支援策や、資金繰り支援等の政府等からの支援策に関する検討の有無についても考慮した上で、事業縮小・人員整理に踏み切るか否かの判断をすることも重要です。

なお、法人を解散し全労働者を解雇する場合については、事業を廃止することに伴う解雇であるため、基本的には「客観的に合理的な理由」があり、「社会通念上相当」であると認められると考えられます。また、こうした場合には、法人を存続しつつ人員削減を行う整理解雇とは異なるため、上記整理解雇の法理は当然には適用されないと考えられます。もっとも、解散に伴って解雇をする場合であっても、解散に至る経緯、解雇せざるを得ない事情、解雇回避の努力、解雇条件等について労働者に対して説明をすべきであり、かかる手続的配慮が全くないまま解雇が行われた場合には、「社会通念上相当」である解雇とは認められず無効となる場合も考えられるため、慎重に手続を進める必要があります。

（２）期間の定めのある契約（契約社員、嘱託社員、アルバイト等の名称が多い）の場合

Q 上記、経営危機にある状況であり、契約期間の定めのある方に、次回の契約更新はせずに期間満了で辞めてもらうことはできますか。また、期間途中で解雇することはできますか。

A 期間満了で辞めてもらう場合でも、労働契約を終了してよいか慎重に判断する必要があります。また、期間途中の解雇の場合は、期間の定めのない場合の解雇よりも厳格な規制がかかるため、より慎重な判断が求められます。

ア 雇止め（期間満了による契約終了）

期間の定めのある労働契約の契約期間満了時に契約更新を行わず、労働契約が終了することを、雇止めといいます（ex ４月１日から翌年３月１日までの１年間の労働契約を結んでいた場合に、翌年４月１日以降の契約を更新しないこと）。

契約期間の定めがあるため、契約期間が満了した場合には、労働契約の終了となりえますが、①期間の定めのない労働契約と実質的に同視できる場合や、②契約の更新に合理的な期待がある場合には、雇止めを行うにあたって、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必要とされているため、注意が必要です（労働契約法１９条１号、２号）。

①②に該当するか否かは、従事している業務の内容（臨時的なものか恒常的なものか）、更新回数・通算期間、更新手続き・管理の厳格さ、雇用継続を期待させる使用者の言動等の諸事情を勘案して判断されます。多数回ないし長期間契約が更新されてきたり、更新手続きが曖昧で形骸化していたりするような場合等には、期間満了というだけで契約終了とすることができない可能性がありますので注意が必要です。

①②に該当する場合には、上記整理解雇の法理に準じ検討の上、慎重に雇止めを行う必

要があります。

イ 期間途中の解雇

期間満了での雇止めを待たずに、期間途中で解雇を行う場合は、当初の契約をしていた期間の途中で契約が解消されることになるため、より厳格な解雇規制が課せられ、解雇をするためには「やむを得ない事情」が必要であるとされています（労働契約法17条1項）。よく勘違いされることがありますが、期間途中での解雇は、正社員を解雇する場合よりも厳格に判断されることになります。

そのため、期間満了まで待たずに解雇に踏み切るか否かは、正社員を解雇する以上に慎重に判断する必要があります。

5 内定取消し

【ポイント】

- 内定取消しは事業主の自由な判断ではできず、解雇と同様の規制がかかります
- 国の支援策も踏まえ、内定取消し回避のための努力を行うことが重要です

Q 新型コロナウイルスの影響により激しく業績が落ち込み、経営状況が悪化した場合、採用内定の取消しができますか。

A 経営状況悪化を理由とする内定取消しには、整理解雇の場合に準じた取扱いが求められます。内定取消し回避のため努力を行ったといえない場合や対象者に誠意をもって対応したといえない場合には、内定取消しが無効とされる可能性があります。

【解説】

(1) 内定取消しは簡単にできるのか

厚生労働省によりますと、今春就職予定の学生らについて、4月1日時点で判明しているものだけで、23社で合わせて58人の内定が取り消されたとのことです。

新型コロナウイルス感染拡大による影響で、内定取消しを行うケースが増えていますが、内定取消しは事業主（使用者）の判断で自由にできるのでしょうか。

実はそうではありません。内定通知書の交付後など採用内定の段階になった場合、労働契約が成立することになります。労働契約が成立する場合、その後の事業主による一方的な契約の解約は解雇にあたり、内定取消しにも解雇の規制がかかります。

厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」（令和2年4月3日時点版）においても、新卒の採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、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採用内定の取消しは無効となると解説されています。内定取消しは、事業主の自由な判断で行えるわけではないのです。

(2) 内定取消しが違法無効とされないためにはどのようなことが求められるか

新型コロナウイルス感染拡大による経営状況悪化を理由とする場合、採用内定者（対象者）に落ち度があるわけではありません。内定取消しの適法性は、厳格に判断されます。つまり、経営状況悪化を理由とする内定取消しには、整理解雇の場合に準じた取扱いが求められます。具体的には、以下の4要素に沿った取扱いがなされているか否かが問われる

ことになります（前記「5 解雇・雇止め」の該当箇所参照）。

- ①会社の経営状況から内定取消しをしなければならない必要性があること（人員削減の必要性）、
- ②内定取消しを回避する努力を行ったこと（解雇〔内定取消〕回避努力）、
- ③内定取消対象者の選定基準及び選定が合理的であること（人選の合理性）、
- ④対象者に対し誠意をもって対応（説明や協議）をしたこと（手続の妥当性）

この4要素が揃わない場合、内定取消しは違法無効となるものと考えられます。

例えば、事業縮小の必要があるとしても（①）、内定取消回避のための努力をしたといえない場合（②）には、内定取消しは違法無効となります。

内定取消しが違法無効と裁判所で認定された場合、事業主は、対象者にそれまでの賃金や損害賠償金を支払ったうえで、対象者の雇用を継続するということになります。

内定取消しが無効とされた場合のリスクは大きいのです。

内定取消しに踏み切る前に、上記4要素に沿った取扱いがなされているかを慎重に検討する必要があります。

（3）内定取消しの回避努力を行ったといえるにはどのようなことが必要か

前述したとおり、内定取消しが違法無効とされないためには、内定取消しを回避する努力を行ったことが必要となります。厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」（令和2年4月6日時点版）においても、事業主は、採用内定の取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるようにとされています。

具体的には、雇用調整助成金の特例措置を利用できないか、行政機関や金融機関が出す雇用維持支援策を利用できないか、テレワークを活用できないかなどを検討することになります。それでも、やむを得ず内定取消しに踏み切るとしても、内定取消し無効とされるリスクを下げるために、解雇回避努力の一環として、対象者の就職先の確保についてできる努力を行うとともに、対象者からの補償等の要求には誠意をもって対応すべきです。

（4）職業安定法に基づく規制

なお、事業主が、新規学校卒業者の内定取消しや入職時期の繰下げを行おうとする場合は、所定の様式により、事前に、所轄のハローワーク及び学校に通知することが必要となることには留意が必要です（職業安定法54条、職業安定法施行規則35条、新規学校卒業者の採用に関する指針）。

6 退職勧奨

【ポイント】

- 労働契約を解消する場合であっても、一方的な解雇は避け、まずは労使間で話し合いきちんと事情を説明し従業員に納得してもらうことが重要です
- 話し合いの際は解雇されたとの誤解を与えないよう、伝え方に配慮しましょう

Q 新型コロナウイルスの影響で当面の間は店舗を閉鎖することとなりました。再開の目処もたたないので店舗で働いている従業員の数名には辞めてもらおうかと考えています。どのような点に注意すればよいでしょうか。

A やむを得ず従業員に辞めてもらう場合であったとしても、一方的に解雇をするのではなく、まずはきちんと事情を説明し従業員に納得してもらいましょう。

【解説】

(1) 解雇と退職勧奨の違い

前提として、雇用関係の解消は従業員にとって生活の基盤を失う可能性があるものです。そのため、雇用調整助成金の特例措置を利用できないか、行政機関や金融機関が出す雇用維持支援策を利用できないか、テレワークを活用できないかななどを検討しながら、可能な限り雇用継続を図ることが望ましいといえます。

諸般の事情からやむを得ず雇用関係の解消に踏み切る場合であっても、雇用関係の解消が従業員にとって重大な事柄であることや、法律上の規制があることなどを理解した上で、慎重な手続き・配慮のもとに行う必要があります。

会社からの働きかけで従業員に辞めてもらう場合、2つのケースが考えられます。会社と従業員との話し合いを通じて従業員自らの意思で退職に応じてもらうケース（退職勧奨といいます。）と、従業員の意思にかかわらず会社から一方的に労働契約を終了させるケース（解雇といいます。）です。

解雇の場合、法律上の規制があり適法性が厳格に判断されることとなります（労働契約法16条。詳しくは「4 解雇・雇止め」をご参照ください）。なにより、従業員本人の意思に関係なく行われるものなので後々のトラブルに発展しやすいといった点があります。したがって、解雇は極力避けたほうがよいと考えられます。

労働関係の解消という労働者に重大な事柄であることからすれば、後々のトラブルを避けるためにも、まずは会社として誠実に話し合いを行うことが重要です。退職勧奨は、会社と従業員との間で退職に向けた話し合いは行いますが、実際に退職するかどうかの決定は従業員自身が行います。そして、従業員が退職に応じている場合には、会社と従業員との間

で労働契約の終了の合意をすることになります。

（２）退職勧奨時の注意点

退職勧奨を行う際には、きちんと会社の状況や今後の見通しなどの事情を説明した上で、従業員本人に納得して退職に合意してもらうように進めることが大切です。あくまでも退職するかどうかの決定は従業員にあるので、会社が本人に退職を強要するような言動は違法になります。

また、従業員本人が解雇されたと誤解を受けないように、解雇ではなくきちんと退職勧奨であることを明確に伝えることも大切です。従業員側から「解雇にしてください」といわれた場合であっても、安易に解雇の通知をすることは避けてください。解雇は一方的な使用者側の意思表示なので、解雇の同意はあり得ず一方的に会社が解雇したと判断される可能性があります。

他方、自主的な退職に応じてくれる従業員に対しては、今後の生活保障等の観点から一定の配慮をすることも検討した方がよいでしょう。具体的には、退職金の加算や解決金の支給を行うことなども柔軟に検討することが望ましいですし、もし従業員からの補償等の要求があった場合にも誠意をもって対応すべきです。また、離職票の作成時には退職理由を定める必要がありますが「会社都合」とすることで、失業給付金の支給開始日や支給日数等の点で従業員には有利になります（ただし、キャリアアップ助成金など各種助成金を利用している場合、現時点では会社都合退職とすることにより助成金が不支給となったり返還を求められることがありますのでご注意ください）。

なお、再雇用を必ずするという約束のもとで従業員を退職した形にして、再雇用までの期間中に失業給付金を従業員が受給した場合、失業給付金の不正受給と認定される可能性があるのでご注意ください。

7 残業・長時間労働

【ポイント】

- 3 6 協定の締結が間に合わない場合でも、対策は残されています
- 「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」であっても割増賃金を支払う必要や過重労働を防止する必要があることには変わりはありません

Q 3 6 協定の有効期限が過ぎてしまったのですが、新型コロナウイルスの影響により事業所の混乱が続いており、新しく 3 6 協定が締結できていません。一方、従業員の方には法定時間外労働を行ってもらう必要があります。従業員代表を選出して 3 6 協定を締結できるような状況ではないのですが、どうすればよいのでしょうか。

A 「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」にあたるとして労基署から労基法第 3 3 条 1 項に基づく許可を受けた場合には、3 6 協定なしに法定時間外労働を命じることができます。

【解説】

(1) 原則は 3 6 協定整備

労基法上、1 日 8 時間又は 1 週 4 0 時間を超える労働、すなわち法定時間外労働を命じる場合には 3 6 協定（労基法第 3 6 条に基づく労使協定）が必要となります。

3 6 協定は各事業所ごとに締結する必要があります。また過半数で組織する労働組合がない場合には従業員代表を選出した上で当該代表と締結する必要があります。しかし、今回の新型コロナウイルスの影響からテレワーク、自宅待機、休業等の措置をとっており、3 6 協定の締結がままならないという会社も多くみられます。

緊急事態に備えた規定が労基法第 3 3 条 1 項に置かれており、「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当し、労基署から労基法第 3 3 条 1 項に基づく許可を受けた場合には、3 6 協定がない状態であっても時間外労働を命じることができるかとされています。

ここでいう「臨時の必要がある場合」の該当性は一般的に限定的に解釈されるものとされていますが、厚労省は「新型コロナウイルスに関する Q&A」において、例えば「新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、治療に必要な医薬品等を緊急に増産する業務」はこれに該当するとの考えを示しています。

(2) 割増賃金支払いの必要はある

労基法第33条1項に基づき法定時間外労働を命じる場合であっても、割増賃金の支払いが必要になる点は通常の36協定のもとでの時間外労働と同様です。

(3) 安全配慮義務に基づき過重労働を回避する必要がある

36協定が締結できている、または労基法第33条1項の許可を得られたという場合であっても、使用者は労働者の心身を守る義務（安全配慮義務）を負っています。そのため、緊急時だからといって無制限に残業を命じてよいというわけではなく、過重労働が生じないよう措置を講ずる必要があります。

8 休暇

【ポイント】

- 年次有給休暇の取得については、労働者の意思を確認しましょう
- 臨時休校となった小学校等に通う子供の世話のために休暇を付与する際、年次有給休暇以外の休暇を付与した場合、会社が国からの助成金が受けられます

休業日の扱い

- Q 自治体の自粛要請を受け、休業日を設けることになりました。この休業日を年次有給休暇の取得日にあててよいでしょうか。
- A 会社側から一方的に、休業日を年次有給休暇の取得日とすることはできません。そもそも、法的に休業日に年次有給休暇を取得することはできないと考えられます。

【解説】

年次有給休暇は、原則として、労働者の意思に基づいて取得するものですので、年次有給休暇を取得するかどうかは、原則として労働者の判断に委ねられます。そのため、会社側から一方的に年次有給休暇を取得する扱いをすることはできません。今回は、そもそも、法的に、休業日が年次有給休暇を取得することができる日であるかが問題になります。年次有給休暇は、労働者が申請した日について、労働の義務を免除する制度です。この考え方からすると、年次有給休暇を取得することができるのは、労働者に労働の義務がある日と言えます。休業日については、労働者には元々、労働の義務はありません。そのため、休業日として会社側が指定した日に、年次有給休暇を取得することはできないと考えられます。休業日については、会社側の判断で休業を決めた場合には、労働者に対し、賃金の6割以上の休業手当を支払う必要があります（詳細は「3 会社による自宅待機命令」をご参照ください。）。他方、年次有給休暇を取得する場合には、賃金の全額の支払いが必要になります。労働者が、休業手当で支払われない分の賃金の支払いを受けるために、年次有給休暇の申請をすることも考えられますが、上述のとおり、法的に休業日に年次有給休暇を取得することはできないため、年次有給休暇の取得を認める必要はありません。

一斉休校に伴う保護者の休暇

Q 従業員から小学校が休校になって子供の面倒を見るために会社を休みたいという申出がありました。欠勤扱いにしてよいでしょうか。

A 可能であれば従業員本人に年次有給休暇や特別休暇の取得をするか確認することが望ましいです。休校になった子供の世話をするために年次有給休暇ではなく、特別休暇を取得させた会社に対し、助成金が支払われる制度があります。

【解説】

法的には、労働者側から年次有給休暇等の休暇の申請がない場合には、欠勤扱いにすることは可能です。もっとも、労働者に確認することなく欠勤扱いにすることはトラブルのもとになりますので、労働者に休暇を申請するかどうかを確認することが望ましいと考えます。臨時休業になった小学校、特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園等に通う子供の世話をする目的で、令和2年6月30日までの間に、保護者に休暇を付与する場合、会社が休暇中に支払った賃金全額（但し、1日8,330円が上限）を国が助成する制度（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）があります。この制度の対象となるのは、会社が、年次有給休暇以外の休暇を付与した場合のみです。就業規則等で、年次有給休暇以外の特別休暇を付与する旨定めていない場合でも、特別休暇として保護者に休暇を付与する扱いをした場合には、この制度に基づき、助成金の支給対象となります。

また、この特別休暇は半日単位・時間単位で付与することも可能です（ただし、単に勤務時間を短縮した場合は助成金の対象外となりますので、休暇として付与することが必要です）。その場合であっても助成金の上限額は変わりませんので、例えば、半日は通常通り勤務させ、残り半日分のみ特別休暇を付与した場合でも、助成金の上限額は8,330円となります。

9 時差出勤・テレワーク

【ポイント】

- 時差出勤行うためには、従業員との合意が必要となる場合があります
- テレワークを実施する場合でも、労働時間管理を行いましょう

(1) 時差出勤について

Q 会社から従業員に対して、一方的に時差出勤を命じることはできますか。

A 就業規則、雇用契約に始業時刻、終業時刻を変更する場合があるという旨の記載がない限り、一方的に時差出勤を命じることができません。

【解説】

始業時刻、終業時刻は労働契約によって定められます。これらについては、雇用契約の内容となっているため、変更をする場合には、会社と従業員の間で、時差出勤の場合の始業時刻、終業時刻について、改めて、合意をする必要があります。また、会社によっては、就業規則に「業務の都合その他やむを得ない事情により、始業時刻、終業時刻を繰り上げ、または繰り下げることがある」という規定があることがあります。「その他やむを得ない事情」に該当する場合には、同規定を根拠に、時差出勤を命じることができます。新型コロナウイルスの感染予防が、「やむを得ない事情」に該当するか否かですが、現在、政府からも感染予防のために、時差出勤等を用いて、人混みを避けるように要請が出ています。自動車通勤といった人混みを避けることが可能な通勤方法を取れない従業員について、安全の確保という観点からも時差出勤を命じることは、「やむを得ない事情」に該当すると考えられます。

Q 時差出勤を導入した場合、始業時刻の繰り上げ、終業時刻を繰り下げた分の残業代を支払う必要がありますか。

A 始業時刻、終業時刻を共に、繰り上げ若しくは繰り下げた場合であっても、1日の実際の労働時間が8時間を超えない場合には、時間外労働の割増賃金は発生しません。

【解説】

時間外労働の割増賃金は、実際の労働時間が1日8時間を超える場合に発生します。そのため、時差出勤導入前、始業時刻9時、終業時刻18時、休憩1時間であった会社が、

時差出勤の導入により、始業時刻10時、終業時刻19時、休憩1時間とした場合には、1日の労働時間は8時間を超えないため、時間外割増の残業代は発生しません。もっとも、時差出勤の導入に応じない社員について、始業時刻よりも早出の残業を命じ、早出時間の分、終業時刻よりも早く帰宅させた場合（例えば、先の始業9時、終業18時の例でいうと、朝8時に出勤しての残業を命じ、17時に帰宅させる場合）、1日の労働時間は8時間を超えませんが、終業時刻よりも早く帰宅させた時間分は、会社側が従業員の就労を拒否したと捉えられ、同時間分に対応する賃金の支払いが必要になると考えられます。なお、始業時刻、終業時刻の繰り上げ、繰り下げにより、これらの時刻が22時～午前5時にまたがる場合には、深夜割増の残業代（通常の賃金の1.25倍）の割増賃金が発生する点には、留意が必要です。

Q 時差通勤の導入に伴い始業時間の繰り下げを行った分、労働時間を短くし、労働時間を短縮した分の賃金の減額もすることを考えていますが、これは可能でしょうか。

A 労働時間を短くする場合についても、従業員との間で合意が必要になります。また、これに伴い賃金の減額がなされる場合には、従業員と十分に協議を行い、変更後の労働条件について、従業員から理解を得る必要があります。

【解説】

先にも記載しましたように、労働時間は労働契約の内容となっているため、これを変更する場合には、従業員との間で合意が必要となります。

また、労働時間の短縮に伴い、短縮した時間に相当する賃金を減額する場合にも、同様に従業員からと改めて合意をする必要があります。この合意については、会社に厳しい判断がなされる傾向にあります。裁判実務上も、賃金減額の合意については、①労働条件の変更により従業員にもたらされる不利益の程度、②従業員が合意をするに至った経緯及びその態様、③合意に先立つ労働者への情報提供又は説明内容等を考慮して、賃金減額の同意が従業員の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要とされています。

そのため、賃金減額を伴う短時間勤務を導入する場合には、従業員と十分に協議を行い、その過程を書面に残すなどして、労働条件の変更について同意を得る必要があります。

なお、会社によっては、就業規則・賃金規定に賃金表・賃金テーブル等が存在し、支給する給与の最低限の金額が定まっていることがあります。賃金減額の合意内容が、この賃金表・賃金テーブルの最低金額を下回る場合には、就業規則の最低基準効（個別の雇用契約の内容が就業規則の内容を下回る場合には、就業規則の内容が優先して適用されるという効果）により、就業規則を下回る給与金額での合意の部分が無効となります。この場合、就業規則・賃金規定の変更が必要となりますので、ご注意ください。

（２）テレワークについて

Q テレワークを導入すると、タイムカード等を用いての労働時間管理が困難となります。このような場合でも、労働時間管理をしなければならないでしょうか。

A パソコンの使用時間を記録化するなど、客観的な記録を用いて、労働時間管理をしましょう。

【解説】

テレワークを導入した場合であっても、会社は労働時間の管理を行う必要があります。労働時間の管理は、パソコンの使用時間を記録化するなど、客観的な記録を用いて行うことが求められていますが、客観的記録を残すことができないやむを得ない事由がある場合には、従業員の自己申告制によることも可能です。また、テレワークを導入すると、従業員に対する会社の管理の程度が弱まるため、管理が及ばないところで従業員の長時間労働が発生してしまう可能性があります。これを避けるために、テレワークを実施する前に、休憩に入る前後でのメールでの報告といったルールを作成、会社は役職者等に対して時間外、休日又は深夜のメールの自粛を命じるといった対応をあらかじめ行うことが望ましいと言えます。なお、在宅勤務の従業員に、事業場外みなし（労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事し、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間など一定時間労働したものとみなす制度）を適用し、労働時間管理の対象外とする方法も考えられるところではあります。もっとも、テレワークにおいて、労働時間が算定しがたいと言えるためには、①情報通信機器（パソコンやスマートフォン等）が、使用者の指示により常時通信可能な状態とされていないこと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないことという二つの要件を満たす必要があります。①の要件に関しては、会社が情報通信機器を用いて、指示を出せる状態にあり、従業員が会社からの指示に備え、通信を待っているもしくは指示に従い作業をしている場合には、満たしません。そのため、安易に事業場外みなしの規定を適用することは避けるべきです。

10 ハラスメント

【ポイント】

- 感染が広がると今後想定していないハラスメントが起きる可能性があります。このような場合こそ会社の姿勢が問われます。個人任せにせず会社で積極的に対応すべきです

Q 薬局を経営しておりますが、顧客から「マスクを隠しているだろう。早く出せ」、「お前がマスクをつけているなら客に売れ」等の理不尽なクレームを受けることがあります。従業員は疲弊しております。どう対応したらよいでしょうか。

A 個人の対応に任せず、組織や仕組みの問題として対応しましょう。

【解説】

（１）増えるカスタマーハラスメント

顧客による従業員に対する嫌がらせをカスタマーハラスメントと言います。使用者には従業員の生命、身体等の安全を確保しつつ労働する環境を整備する義務があります（労働契約法第5条）。カスタマーハラスメントについても、従業員個人の対応に任せず積極的に対応する必要があります。

（２）見えやすい位置に予め断り書きを掲示しておく

すでに多くの小売店が実施していますが、想定できる苦情に備えて、「マスクは売り切れました。次回入荷は未定です」と大きな字で店先に掲示する等しています。これは、事前に必要な情報を伝えることでカスタマーハラスメントを防ぐ効果があると言われています。

（３）マニュアルを整備する

マニュアルを整備することも有効であると言われています。事前に想定されるクレーム、理不尽な要求について、何をどこまで話せばよいか、どの段階で警察に通報して良いかを事前にまとめておくことは有効です。

1 1 派遣

【ポイント】

- 派遣先と派遣元との間の事項については、まずは契約内容（派遣基本契約書や派遣個別契約書）の定めを確認する必要があります
- 契約条項内に休業の扱いが明確に記載されていない場合には、民法の原則から判断がなされることになります

Q コロナの影響で事業場を休業せざるを得なくなりました。当社では派遣会社から派遣社員も受け入れています、派遣元会社への派遣料金の支払いは必要でしょうか。

A 派遣元会社との間で交わされている派遣契約の定めに従って処理されることになります。派遣料金についての条項が存在しない場合には、民法の原則に従い、休業が派遣先の責めに帰すべき事由に基づくものかどうかで派遣料金支払いの要否が決定されます。

【解説】

（１）あくまで派遣先会社・派遣元会社間の契約

労働者派遣契約は派遣先会社・派遣元会社との間の B to B の契約であり、休業した場合の派遣料金の支払い方法も、契約の定め（派遣基本契約書や派遣個別契約書に定められている可能性があります）に従って処理されるのが原則です。例えば、端的に「派遣労働者が就労しなかった場合、派遣元は派遣料金を請求することができない」との条項が置かれている場合には、派遣先は派遣料金の支払いを行う必要はありません。

（２）対応する条項がない場合

派遣先会社・派遣元会社間で交わされた契約の中に上記のような対応条項がない場合には、民法の原則に基づいて判断されることになります。すなわち、派遣先の責めに帰することができない事由に基づいて休業した場合には派遣料を支払う必要はありませんが（民法第536条1項）、派遣先の責めに帰すべき事由に基づいて休業した場合には、派遣料金を支払う必要があります（民法第536条2項）。いずれかに該当するかは休業に至った理由等から総合的に判断されますが、例えば行政からの営業停止の指示に基づき休業した場合には、通常、「派遣先の責めに帰すべき事由」はないものと考えられ、派遣料金は発生しないと考えられるでしょう。

Q 当社では派遣会社から派遣社員を受け入れています、コロナの影響から派遣契約を打ち切らなければならなくなりました。この際留意すべきポイントはどこにありますでしょうか。

A 派遣元との契約内容に基づき適切な対応を行う必要があります。

【解説】

派遣元会社との間で期間中に派遣契約を解除するにあたり、契約内容に従い次の措置をとる必要があります。（これらの措置は厚労省「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に記載されているものであり、同指針に基づき、派遣契約の内容として通常定められているものです）。

① 派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと

② 当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること

③ 派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行うこと

④ 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること

③の「派遣先の責に帰すべき事由」による派遣契約の解除といえるかどうかは前 Q「（２）」と同様、解除に至った理由等から総合的に判断されることになります。

1 2 感染予防

【ポイント】

- 会社が従業員の感染予防についてどのような対応をすればよいか確認しましょう
- 法的な問題よりもまず従業員の感染予防を第一に考えましょう

Q 会社は従業員の感染予防として何をすればよいでしょうか。そのような予防策をとらずに従業員が感染した場合、会社が責任を問われるでしょうか。

A 3つの密（密閉、密集、密接）を避けるほか、様々な対応が考えられますので、各社の実情に応じて対応しましょう。会社が感染予防策をとらずに従業員が感染した場合、会社が責任を問われる場合も考えられますので、しっかりと対応しましょう。

【解説】

（1）様々な予防策

感染予防策として以下のように様々な方策が考えられます。

ア できるだけ人と人との接触自体を避ける方策として以下のものが考えられます。

- ・従業員にテレワークや時差出勤をしてもらう
- ・WEB 会議を利用する

イ 個人個人に気を付けてもらう対応として以下のものが考えられます。

- ・マスクを着用してもらう
- ・手洗い、手指の消毒の励行
- ・咳エチケットを守る

ウ 職場、会議室等で業務を行わざるを得ない場合の対応として以下のものが考えられます。

- ・換気をする
- ・人と人との間の間隔を2メートル以上あける
- ・会議を短時間で行う
- ・会議の終了後、机をアルコール消毒する

エ 感染が疑われる人との接触を防ぐ対応として以下のものが考えられます。

- ・入口で体温測定を行う

- ・発熱等の症状がある人が入るのを防ぐ

(2) 会社の責任

会社は従業員の生命、身体の安全に配慮する義務を負っています（労働契約法 5 条）。会社がこの安全配慮義務に違反した結果従業員が損害を受けた場合、会社はその損害を賠償する責任を負います。会社がどのような安全配慮義務を負うかはケースによって異なりますが、前記（1）の予防策のうち会社として実行可能なものについては会社が義務を負うとされることが考えられます。そして、会社が従業員の感染を予測できたのに注意を怠り、その結果従業員が感染してしまった場合は、会社が損害賠償責任を負う可能性があります。例えば、発熱があり感染の疑いがある者を勤務させた結果、ほかの従業員が感染してしまったような場合は、会社の責任が問われる可能性が高いでしょう。

(3) まとめ

会社の責任が問われる可能性がある点も念頭に置く必要がありますが、何より従業員の生命、身体の安全を守るためにも、会社として可能な範囲の予防策を講じるべきでしょう。

Q 従業員にマスク着用を命じることは可能でしょうか。その場合マスクは会社が費用を負担してマスクを用意すべきでしょうか。

A 会社が費用を負担してマスクを用意し、従業員に支給するのであれば、マスク着用を命じることは可能と考えます。会社がマスクを支給しないのであれば、着用を命じることは難しく、協力を求めることができるにとどまると考えるべきでしょう。

【解説】

(1) マスク着用を命じることの可否

会社が感染予防策の一つとして従業員にマスク着用をお願いするだけでなく、着用を命じることは可能でしょうか？従業員がマスクを用意できないのに、会社がマスク着用を命じても、従業員としては命令に従うことができませんので、このような場合はマスク着用を命じることはできないでしょう。会社がマスクを用意し支給した上でマスク着用を命じることはどうでしょうか？ヘルメットや防塵マスク等の保護具と同様に考えれば、従業員の安全を守るためにマスク着用を命じることも、理論的には可能と考えます。マスク着用は感染予防策の一つとして命じる必要性がありますし、命じられる従業員にも特段不利益を課すわけでもありませんので、着用を命じることも可能と考えます。

（２）マスクを着用しない従業員を懲戒処分できるか

会社がマスクを支給して着用を命じたにもかかわらず、従業員がこれに従わない場合、業務命令違反に当たりますので、理論的には指導や懲戒処分の対象になります（マスクを支給しない場合は、そもそも命じることができませんので懲戒処分もできません）。もっとも、会社として考えなければならないのは、感染予防であり、従業員の生命、身体の安全です。実務的には懲戒処分等を検討するよりも、マスクを着用しない従業員を説得し、マスクを着用してもらうことが重要だと思います。それでも着用しない場合は、会議に出席させない、他の従業員から距離を置いて業務を行ってもらう、場合によっては自宅待機を命じる等により対応すべきではないかと思います。