

新型コロナ問題人事労務Q&A(企業向け)

(令和2年5月28日版)

倉重・近衛・森田法律事務所

代表弁護士 倉 重 公太郎

弁護士 近 衛 大

弁護士 荒 川 正 嗣

株式会社田代コンサルティング

田 代 英 治

※本 Q&A は、コロナ禍において、多くの企業人事の皆様は同じ悩みを抱えており、弊所にも多くの問い合わせを頂戴する中で、少しでも不安・不明な点の一助となるべく作成したものです。

※厚生労働省作成の「新型コロナウイルスに関する Q&A(企業の方向け)」がありますが、行政が作成する性質上、踏み込んだ記載はできません。そのため、本 Q&A はこれよりも一步実務に踏み込んだ記載をしております。

※本 Q&A は倉重・近衛・森田法律事務所及び株式会社田代コンサルティングの公式見解ではありますが、実際の事件においては個別具体的な事情が問題となるため、本 Q&A どおりの回答にならない可能性もございます。また、本 Q&A は判例や行政解釈がない部分についても記載をしており、その部分の正確性を必ずしも保証するものではありません。

※顧問先向けに作成した Q&A ですが、社会情勢に鑑み、一般公開と致します。そのため、本 Q&A に対する顧問先の方以外からのご質問にはお答えしかねます。

※本 Q&A は自由に閲覧・転送頂いて構いませんが、無断転載はお控え下さい。

※本 Q&A は令和2年5月28日時点の情報を元に執筆しています。

目次

第1. 従業員の感染対応	1
Q1 従業員が、新型コロナウイルスに感染したことが判明した場合、どのような対応が必要でしょうか。.....	1
Q2 従業員に、咳や発熱等の症状が出ており、新型コロナウイルス感染の疑いがありますが、自宅待機を命じることは可能でしょうか。またその場合の賃金の支払はどうかと考えたらよいでしょうか。.....	3
Q3 従業員が濃厚接触者である場合、自宅待機を命じることは可能でしょうか。可能な場合、賃金の支払はどうなるでしょうか。その他、留意することはありますか。.....	6
Q4 新型コロナウイルスに感染した者、感染の疑いがある者、又は濃厚接触者である者を、休業または自宅待機させた場合、職場への復帰の可否はどのように考えたらよいでしょうか。復帰の条件として新型コロナウイルスに感染していないことの証明を求めてもよいでしょうか。.....	8
Q5 社内に新型コロナウイルス感染やその疑いがある者、又は濃厚接触者が出たことを社内公表する場合、どのような点に留意すべきでしょうか。また、新型コロナウイルスに感染した従業員が接触したと考えられる取引先に対し、その旨の情報提供をする場合の留意点はどうか。.....	11
第2. 休業手当	13
Q6 緊急事態宣言下において労働者を休業させる場合も労基法上の休業手当の支払義務があるのでしょうか。.....	13
Q7 パート・アルバイトなど、所定労働日数が決まっていない者についてはシフト変更により非常事態宣言期間のシフトを入れないとしても良いでしょうか。.....	14
Q8 労基法上の休業手当支払義務がない場合、会社は従業員に対して何もなくてよいのでしょうか。.....	14
第3. 採用・内定、入社延期、新人研修	15
Q9 新入社員には、従来3カ月程度の期間で、本社での研修後、現場での実習をさせて配属させていました。今年は全社的に在宅勤務体制を採っていますので、本社での導入研修はオンラインで実施するとしても、その後配属させるわけにもいかず、在宅勤務が長引いたら、その期間、新入社員をどのように扱ったらよいか頭を悩ませています。.....	15
Q10 このたび、当社ではキャリア採用で1名採用を予定しています。ただ、当社では原則在宅勤務体制を敷いていますが、その者をいきなり在宅勤務させることに不安を感じています。業務内容の説明等はオンライン活用で対応するとしても、その会社独自のやり方を覚えるのは難しいのではないかと危惧しています。.....	16
Q11 新型コロナウイルスによる売上減・休業により内定取消を行うことができますか？.....	17
Q12 新型コロナウイルスの影響で入社を延期する場合の取扱いは？.....	18
第4. 就業規則	19
Q13 当社は、新型コロナウイルスの影響により業務が大幅に縮小しているため、従業員に対して特別休暇を	

付与したり、諸手当や賃金等をカットする必要に迫られています。しかし、現況においては、就業規則や賃金規定を変更する時間的な余裕はありません。根拠となる規定がない場合、どのように対処すれば良いでしょうか。

..... 19

第5.賃金制度 21

Q14 今後、今のような状況が長引いたら、賃金制度や評価制度の見直しが必須だと思われます。どのような見直しの方向になっていくのでしょうか？ 21

Q15 新型コロナウイルスの影響が長期化することを見据え、賃金制度を変更する際の法的留意点はありますか。 22

第6. 福利厚生 25

Q16 社員寮や社宅で感染者が急増したため、これらを閉鎖することになった場合、居住者に対してどのような措置をすべきでしょうか？ 25

Q17 当社には社員食堂がありますが、三密の恐れが強いため、一時的に閉鎖をしており、これに伴い、当該社員食堂でしか使うことのできない食事券の配布も停止しました。このような扱いに問題はないでしょうか。また、在宅勤務者に対して食事手当の支給をやめても問題はないでしょうか。 26

Q18 不要不急な保養所やスポーツジム利用補助、アクティビティ系の補助などの福利厚生を廃止したい 27

Q19 新型コロナウイルスの影響で、子どもの通う小学校が休校となり、その面倒を見るために、会社に出勤できない従業員がいます。宅配便のドライバーであるために、在宅勤務のさせようがありません。本人が収入を気にしているので、年次有給休暇の取得を勧めていますが、それを取得し切った後でも出勤できない場合は、欠勤扱いせざるを得ませんが、このような従業員の支援につながる公的制度はないでしょうか。 27

第7. 時差出勤・テレワーク 29

Q20 当社にはテレワークの具体的なルールがなく、在宅勤務をやれと言われても実際にどうしたらよいのかわかりません。どこからどう始めればよいのでしょうか？ 29

Q20-2 テレワークのために、インターネット回線接続費用を支出した場合、PC・周辺機器を購入する場合、会社が費用負担しなければなりません。また、その旨就業規則に記載する必要はあるのでしょうか。 30

Q21 テレワークにおける人事考課は、実際に部下の働きぶりがみえず、頭を悩ませています。どのように対処したらよいのでしょうか？ 32

Q22 テレワークになると部下のマネジメントが従来と変わってくるのでしょうか？また、テレワーク時のマネジメントはどうあるべきなのでしょうか？ 33

Q23 テレワークにおける労働時間管理はどうしたらよいですか。 33

Q24 テレワーク(在宅勤務)が続くと、社員の中にはこの変化に慣れず、孤立感等様々な要因から、メンタルヘルスを悪化させる者も出てくるかもしれません。どのように対策をしたらよいのでしょうか？ 35

Q25 時差出勤時の残業代の考え方は？ 36

第8. 同一労働同一賃金	38
Q26 休業手当保障の差に関する同一労働同一賃金は？	38
Q26-2 正社員は在宅勤務とする一方で、派遣労働者には出社を求めることは同一労働同一賃金の観点から問題がありますか。	41
第9. 教育訓練	42
Q27 階層別研修などはオンライン研修だけでは限界があり、今後、教育研修体系の見直しが必要かと思えます。どのような点に注意したらよいでしょうか？	42
Q28 当社の社員教育はこれまでOJTをメインにやってきましたが、今後は、Face to Face での実施が難しくなると思われます。職場でのOJTはどのようにすればよいでしょうか？	43
第10. 休暇	43
Q29 休業の際、休業手当としては平均賃金の6割支給ですが、有給休暇取得を希望する者については有給休暇を利用させ、100%の保障をしても差し支えありませんか。	43
Q30 新型コロナウイルス対応のため、今年に限り特別の休暇を設けようと考えていますが、その際どのような点に注意したらよいでしょうか？	44
第11. 労働時間・残業・長時間労働	45
Q31 今回の新型コロナウイルス対応による36協定の特別条項の適用でしょうか。	45
Q32 新型コロナウイルス関連の対応で、時間外労働が増加し、36協定で定めた延長時間を超えそうな場合、有効期間中でも36協定を破棄、再締結して、破棄前の36協定で定める延長時間を超えた時間外労働を行なうことは可能でしょうか。	45
Q33 新型コロナウイルス関連で、時間外労働や休日労働を行なう必要がある場合、労働基準法33条1項(災害時の労働時間の特例)適用はあるでしょうか。	46
第12. 労災・安全配慮義務・メンタルヘルス	48
Q34 当社は、コロナ禍に対応するため、従業員に対してテレワークなどを用いた在宅業務体制を整えているところですが、それでも業務によっては出社してもらう必要があります。しかし、出社の業務指示を出したところ、当該従業員は外出によってコロナに罹患する恐れがあるとして、出社を拒みました。このような会社の業務指示が違法となるのでしょうか。	48
Q35 当社の現場業務は接客業であり、従業員がコロナに罹患しないためにマスクの着用や社会的距離を保つなどの指示はしていますが、にもかかわらず当該従業員がコロナに罹患した場合、労働災害になるのでしょうか。	49
Q36 当社は全国的に営業所が各地にあります。地方から本社に住居の変更を伴う配置転換を命じたところ、配転先がコロナ罹患者が多い人口密集地域であることを理由に従業員が配転を拒んでいます。このような配転命令が違法となることはあるのでしょうか。	52

Q37 当社は接客業が中心であり、お客様に対して失礼のないよう、従業員に対してマスクの着用を認めていません。しかし、従業員からマスク着用の希望があり、これを会社の姿勢に反するとして拒んでも問題はないでしょうか。逆に、会社は従業員に対するマスク着用を指示している場合、会社でマスクの確保ができないためマスクの支給ができず、従業員が自分でも用意できないとして現場に出社することを拒んだ場合、どのように対処すれば良いでしょうか。.....	53
Q38 現状のコロナ禍において、在宅勤務やリモートワークなど就業環境が激変したため従業員が精神的に非常に不安になっており、また会社の業績が悪化していることも広く従業員に知られているため、将来に対する不安も強くなっています。この場合、会社として何らかの対処は必要でしょうか。.....	54
第 13. ハラスメント.....	55
Q39 新型コロナウイルスに関連するパワハラについてはどう考えたら良いでしょうか。.....	55
Q40 客からのクレームで身の危険を感じます。どう対処したら良いでしょうか。.....	56
第 14. 労働者派遣.....	57
Q41 派遣労働者に対してテレワークさせることはできますか？.....	57
Q42 テレワークを派遣元に拒否された場合の取り扱いは。.....	57
Q43 派遣先が休業となる場合の派遣料金の支払いはどうなりますか？.....	58
Q44 派遣労働者に対する休業手当支払義務は誰が負いますか？.....	58
Q45 派遣先が休業することとなった場合、労働者派遣契約の中途解除をする際の注意点は？.....	59
Q46 労働者派遣契約の中途解約ではなく、期間満了終了の場合における留意点は？.....	60
第 15. 感染予防(安全衛生).....	61
Q47 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、従業員が集まる会議等を中止していますが、労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会等の開催については、どのように対応すればよいでしょうか。.....	61
また、一部の重要な会議については通例として稟議書を作成し、これに出席者が署名押印することとなっていますが、集合した対面式の会議を開く必要があるでしょうか。特に一部の役員や従業員は WEB 会議等に習熟していないため、現実の会議の開催を求めており、会社として対処に苦慮しています。.....	61
Q47-2 当社は安全衛生法に基づく従業員に対する年に 1 回の定期的な一般健康診断を実施する予定ですが、健康診断を実施する施設や会場でのいわゆる三密の危険から、その実施について懸念しています。新型コロナウイルスの危険があっても、定期健康診断は必ず実施しなければいけないのでしょうか。.....	62
第 16. 解雇・雇止め.....	63
Q48 新型コロナウイルスの影響で、売上が激減し、事業縮小とそれに伴う人員整理も検討せざるを得ないのですが、整理解雇はどのような場合に行えますか。コロナウイルスの影響下で実施することも含め、どのような点に留意したらよいでしょうか。.....	63

第 17. 退職勧奨、希望退職募集	67
Q49 新型コロナウイルスの影響で、売上が激減したことによる、事業縮小とそれに伴う人員整理として、希望退職の募集や退職勧奨を実施したいのですが、どのような点に留意したらよいのでしょうか。	67
第 18. 労働組合対応	70
Q50 緊急事態宣言下における労働組合の団体交渉要求への対応は？	70

第1. 従業員の感染対応

Q1 従業員が、新型コロナウイルスに感染したことが判明した場合、どのような対応が必要でしょうか。

A 感染拡大防止の観点から、感染者である従業員は休業させることが必要です。

この場合の賃金については、労働契約上の給与、労基法26条の休業手当ともに支払は不要です(ただし、被用者保険(健康保険)の傷病手当金制度が利用できる場合あり)。その他、社内及び社外への感染拡大防止のために、濃厚接触者の有無の確認や、社内の消毒等その他の必要な措置を講じることが必要です。

【解説】

1 感染が判明した従業員への対応

新型コロナウイルス感染症は、感染法上の指定感染症であり、感染した従業員は都道府県知事による入院勧告を受けたり、特定の業種に就く者は就業制限の対象となります。実際に都道府県知事が当該従業員に対し入院勧告をしたり、就業制限を通知した場合は、それにより会社は休業させます。仮に、そうした勧告や就業制限がなくとも、感染拡大防止のために、当然に休業させます。

この場合、ノーワーク・ノーペイの原則(民法 624 条1項)に基づき、労働契約で定められている給与の支払は不要です(民法 536 条2項に基づく支払義務もありません)。

次に、労基法 26 条の休業手当ですが、上記就業制限に基づき休業させる場合は「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当せず、支払は不要と解されますが(厚労省 Q&A (企業の方向け)令和2年4月 14 日時点版「4・問2」参照)、かかる制限なくして休業させた場合も同様です(休業手当の要件等、基本的考え方については後記 Q6参照)。

なお、業務外で新型コロナウイルスに感染したことが前提ですが、上記のとおり休業手当の支給が不要であっても、4日以上欠勤など当該従業員が加入する被用者保険(健康保険)の要件を満たせば、傷病手当金が支給されます。会社は、要件も含め、当該従業員に同手当金について案内するとよいでしょう。

また、会社が休業を命じた場合でも、当該従業員が年次有給休暇の取得を希望したときは、会社はそれに応じて差支えありません。同休暇を取得するかどうかについては、休業を命じる前に当該従業員に確認すべきです(年次有給休暇は従業員の請求に基づき与えなければならず、会社が労基法 39 条7項に基づき時季指定をする場合を除いては、一方的に取得させることはできません)。

2 感染拡大防止のために採るべきその他の措置

感染した従業員と同じ部屋で勤務していた者のほか、濃厚接触者がいないかを確認し、濃厚接触者がいれば在宅勤務又は自宅待機を命じます(濃厚接触者の意義や、濃厚接触者への対応の詳細は後記 Q3を参照)。

上記確認に当たっては、感染した従業員から、症状が出たと思われる時期からの社内での行動歴等を確認する必要がありますが、疫学調査による濃厚接触者の確定は感染症法に基づき所轄の保健所によって行われます。このため、所轄の保健所に感染者が発生したことを知らせ、対応について指導を受けたり、その調査に協力し、その結果をもって濃厚接触者を確定します(なお、感染と診断した医師から保険所に対する通知がされますが、それは医療機関を管轄する保健所に対してであり、会社所在地を管轄する保健所とは限りません。したがって、会社は従業員から感染の報告を受けた場合は、感染拡大防止のために、速やかに所轄の保健所にその旨を連絡し、連携をとるべきです。)

保健所との連携に関しては、連絡窓口担当者を決めておくことや、感染者が在籍する部署のフロアの見取り図(座席表)を準備すること、また、国立感染症研究所作成の「新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領」で用いられている調査票等を利用し、職場内での接触記録を予め準備することが望ましいとの指摘があり(日本産業衛生学会等作成「新型コロナウイルス情報 企業と個人に求められる対策(作成日 2020年4月20日)」)、参考になります。

また、会社も保健所の調査に先立ち、濃厚接触者である見込みがある者については、感染拡大防止のために速やかに暫定的にでも自宅待機とすべきですが、上記調査票を利用することはこれにも有益です。

そして、この調査に際しては、会社のどの部署に所属する者(氏名の公表はしない)に感染が確認されたかや、いつごろ発症したかは社内で広く共有し、さらに感染が確認された従業員の所属する部署内や、業務をともにする他部署には、濃厚接触の疑いがある者がいないかの確認のためには、感染した従業員の氏名は明らかにする必要があります。

加えて、感染した従業員の社内での行動歴を踏まえた上で、保健所から消毒場所や消毒剤等の指導を受けた上で、必要な範囲での社内の消毒作業も実施すべきです。

以上の社内での対応に対し、取引先や会社が入居するビルの貸主や管理会社等への連絡といった対外的な対応も問題になります。まず取引先での濃厚接触者の有無の調査は所轄保健所も行ないませんが、取引先での二次感染防止等の目的から、感染した従業員と濃厚接触した者が誰か、取引先も確認するに足る情報、具体的には当該従業員の氏名、所属先、いつ感染が確認され、いつごろから症状が出ていたか、取引先担当者との直近での打合せ日時や場所等、会社が確認できた範囲の情報は、取引先に提供すべきです。

なお、新型コロナウイルスに感染したことは要配慮個人情報(健康情報)に該当し、原則としてあらかじめ本人の同意を得なければ第三者に提供できませんが(なお、同一事業主内部での情報共有は第三者提供に当たらず、同意は不要です)、上記目的に基づいた提供であり、かつ本人の同意を得ることが困難であれば、個人情報保護法の定める例外事由に該当する

ので、同意がなくとも提供可能です。既述の情報提供もあらかじめ本人の同意を得るようすべきですが、そもそも感染して入院等し、密に連絡がとれなかったり、感染予防のために迅速な措置を講じるにはあらかじめ同意を得る時間的余裕がないなど、同意を得ることが困難なときは、上記目的の限りで同意を得ずに第三者へ提供しても、個人情報法保護法には違反しません(詳細は後述の Q3を参照)。

他方でビルの貸主や管理会社に対しては、会社が賃借している専有部分の消毒についての連絡のためのほか、同フロアの他のテナントや共用部分の消毒の要否等、ビル全体での感染防止のために、感染者が出たこと(いつ感染が確定したか、いつごろから症状が出ていたか含む)や、フロア内のどのあたりに席を置いているか等を伝えれば十分で、感染した従業員の特定に通じる氏名を公表することは控えるべきです。

なお、従業員で感染者が出た会社において、HPなどで公表すべきについては悩ましい問題ですが、少なくとも一般客が来店する業態においては感染拡大を防止するためのプレスリリースを検討すべきでしょう。

Q2 従業員に、咳や発熱等の症状が出ており、新型コロナウイルス感染の疑いがありますが、自宅待機を命じることは可能でしょうか。またその場合の賃金の支払はどう考えたらよいでしょうか。

A 感染拡大防止の観点から自宅待機を命じることは可能です。自宅待機を命じる基準としては、37.5 度以上の熱がある、起床時の検温の結果、平熱+1度以上である、又は咳等体調不良があるのいずれかに該当する場合とすることが考えられます。また、この場合、休業手当(労基法 26 条)の支給は法律上は不要と考えられます。

【解説】

1 咳や発熱等の症状により感染が疑われる者に対する自宅待機命令の可否

新型コロナウイルス感染症の初期症状は熱や咳など風邪と区別がつかず、厚労省はそれら症状がある場合は本人のためにも感染拡大防止のためにも、会社を休むことを推奨しています。

また、(1)風邪の症状や 37.5 度以上の発熱が4日以上継続(解熱剤を飲み続けなければならぬときを含む)する場合(ただし、重症化しやすい高齢者や基礎疾患がある者や妊婦は2日間程度継続する場合)や、(2)倦怠感(強いだるさ)や呼吸困難がある場合は、感染を疑い、最寄りの保健所等に設置されている「帰国者・接触者相談センター」に相談するようこの目安が厚労省により示されています(厚労省 HP「新型コロナウイルス感染症について」)。現状では、風邪の症状や 37.5 度以上の発熱が基本的に4日以上継続すれば行政機関へ相談するようにとされているのですから、風邪の症状が出ている時点でも十分に警戒しなければなりません。

そして、周知のとおり現時点では、新型コロナウイルス感染症に効く治療薬はなく、治療は対症療法で行われており、予防接種のためのワクチンもないために大多数の者は抗体を有していません。このため、風邪と似た症状が出ている従業員が、万一、新型コロナウイルスに感染していながらも通常どおり勤務していると、社内での感染拡大を招くおそれが否定できません。

したがって、現状では、従業員に風邪と似た症状が出ている段階で、当該従業員に対し、感染拡大防止の観点から必要かつ相当な指示として、自宅待機を命じることができると解されます。

なお、自宅待機を命じられた当該従業員が年次有給休暇の取得を希望した場合は、それを認めても差し支えありません。

2 自宅待機を命じる基準

具体的にどのような状態である場合に自宅待機を命じるのかについては、場当たりのにならないように、目安となる基準を設けておくのが有益です。

(1) 発熱の観点からの基準

発熱の点でいうと、感染症法上は 37.5 度以上を「発熱」としていますが、既述のような特徴のある新型コロナウイルスの感染防止の観点からは、37.5 度に至ってから待機を命じるのでは、遅きに失する場合もあるでしょう。

そもそもとして、平熱には個人差があり、発熱しているかどうかは一概にいえるものではなく、「自身の平熱よりも明らかに高ければ発熱」だということになります。そこで、「平熱」をどう見るかですが、人間には 24 時間単位の体温リズムがあり、通常は早朝が最も低く、徐々に上がり、夕方最も高くなりますから、時間帯ごとに平熱は異なります。また、1日の体温差はほぼ1度以内です(以上の体温に関する記載については、テルモ株式会社ウェブサイト「テルモ体温研究所」

https://www.terumo-taion.jp/terumo/report/18.html?fbclid=IwAR3U4tvxCVJW5XMv9gXnsfsl2j-6L2qMFjRDpSy0FUMu_YYILn1tuNTTP7s

を参照しています)。

以上を踏まえると、感染症法上の発熱である 37.5 度以上である場合に自宅待機を命じるのは当然として、それ以外でも、最も体温の低い早朝(起床時)に検温した際に、各自の早朝の平熱よりも1度以上高い場合(例えば平熱 36 度における 37 度)は発熱している可能性が高いので、自宅待機を命じる基準とすることが考えられます。

この基準を運用する場合は、従業員らに対し、起床時の平熱をあらかじめ把握しておくこと、日々起床時に検温し、その結果を申告するよう求める必要があります。これは、感染拡大防止や、従業員の生命や身体の安全、事業継続のためという必要性に基づく相当なものであり、業務命令として行えるものと解されます。

なお、検温結果は要配慮個人情報(健康情報)に該当するので、上記取扱目的を本人に明示した上で、原則としてあらかじめ本人の同意を得て取得する必要がありますが、取得目的が上記のとおりであり、本人のあらかじめの同意を得るのが困難なときは法定の例外事由に該当しますから、本人の同意を得ずとも法的には取得可能です。

ただし、申告を命じたとしても、実際に申告されないと会社は把握しようがありませんから、上記目的についてしっかりと説明し、理解、協力を求めるべきです。

(2) 体調不良の観点からの基準

帰国者・接触者相談センターへの相談目安とされている倦怠感(強いだるさ)や呼吸困難な状態になっていれば当然自宅待機させるべきは当然ですが、感染拡大防止の観点からは、風邪に似た症状があり体調不良である場合には、自宅待機をさせるべきです。なお、国立感染症研究所感染症疫学センター・「新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領(2020年4月20日暫定版)」では、新型コロナウイルス感染を疑う症状として、発熱、咳、呼吸困難、全身倦怠感、咽頭痛、鼻汁・鼻閉、頭痛、筋肉痛、下痢、嘔気・嘔吐などが挙げられています。

この場合も、自己申告により体調を把握するよりありません。

【令和2年5月12日追記】

厚労省は、帰国者・接触者センターへの相談目安を改め、少なくとも以下の条件に該当する者はすぐに相談するようとしています(厚労省 Q&A(一般の方向け・5月11日版))。

- ・息苦しさ(呼吸困難)、強いだるさ(倦怠感)、高熱等の強い症状のいずれかがある場合
- ・重症化しやすい方(※)で発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合
※高齢者をはじめ、基礎疾患(糖尿病、心不全、呼吸器疾患(慢性閉塞性肺炎患者など))がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている方
- ・上記以外の方で発熱や咳など比較的軽い風邪の症状が続く場合
(症状が4日以上続く場合は必ずご相談ください。症状には個人差があるので、強い症状と思う場合にはすぐ相談してください。解熱剤などを飲み続けなければならない方も同様です。)

この相談目安を踏まえると、社員が発熱した場合はもちろん、比較的軽い風邪の症状が出ている場合でも、やはり、感染拡大防止の観点から自宅待機を命じるのが相当であるといえます。

3 自宅待機期間中の休業手当の要否

労働基準法 26 条の「休業」は、労働者が労働契約に従って労働の用意をし、かつ労働の意思を有しているにもかかわらず、その提供を拒否され、又は不可能となった場合をいいますが、これは、労働者が労務提供可能な状態であることを前提としています。

そして、既述のとおり現状では、従業員に具体的な症状が出ていて、新型コロナウイルス感染が疑われる段階では、その者を通常どおり勤務させることには感染拡大のリスクがあるために、当該従業員は社会通念上、労務提供は不能と解さざるを得ません(もとより発熱が継続していたり、倦怠感や呼吸困難の症状まで出ていけば、新型コロナウイルスに感染しているか否かにかかわらず、社会通念上、通常どおり勤務することは不能といえます)。

よって、当該従業員を自宅待機させることは、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」(労基法 26 条)にも該当せず、既述のとおり労働契約上の給与及び休業手当ともに、支払いは不要と解されます。

休業手当に関しては、感染の疑いのある者でも、通常どおり勤務できる状態であるのに自宅待機させる場合は支給すべきとの向きもあるでしょう。しかし、休業手当の解釈において濃厚接触者は出勤させるべきという解釈は緊急事態宣言下の社会通念に反することや、何らかの症状が出ていながらも通常どおり勤務できる状態であるかを、誰が、どのように判断するかという問題もあり、實際上、休業手当の支払の要否の線引きが困難な場合も出てくると考えます。

なお、感染の疑いがある者が、被用者保険(健康保険)に加入しており、4 日以上休業を要するなど要件を満たせば傷病手当金の支給を受けられます。

Q3 従業員が濃厚接触者である場合、自宅待機を命じることは可能でしょうか。可能な場合、賃金の支払はどのようなのでしょうか。その他、留意することはありますか。

A 従業員が濃厚接触者である場合は、感染拡大防止のために、少なくとも社内その他の人と接触する職場での勤務は避ける必要がありますが、未だ具体的な症状はないために、在宅勤務が可能な職種はそれをさせ、不可能な職種は自宅待機をさせます。賃金については、在宅勤務時は通常どおり支払い、自宅待機の場合は休業手当(労基法 26 条)の支払いが必要な場合があると解されます。

その他、日々の健康状態については報告をさせ、会社も把握するべきです。

【解説】

1 「濃厚接触者」の意義

そもそもとして「濃厚接触者」とは、国立感染症研究所感染症疫学センター・「新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領(2020 年 4 月 20 日暫定版)」によると、「患者(確定例):臨床的特徴等から新型コロナウイルス感染症が疑われ、かつ検査により新型コロナウイルス感染症と診断された者」が感染を疑う症状を呈した2日前から隔離開始までの間に接触した者のうち、次の範囲に該当するものとされています(なお、上記症状は発熱、咳、呼吸困難、全身倦怠感、咽頭痛、鼻汁・鼻閉、頭痛、筋肉痛、下痢、嘔気・嘔吐などを指します)。

- ・患者(確定例)と同居又は長時間の接触(社内、航空機内等を含む)があった者
- ・適切な感染防護無しに患者を診察、看護若しくは看護していた者
- ・患者(確定例)の気道分泌若しくは退役等の汚染物質に直接触れた可能性が高い者
- ・手で触れることの出来る距離(目安として1メートル)で、必要な感染予防策なしで、「患者(確定例)」と15分以上の接触があった者(周辺の環境や接触の状況等個々の状況から患者の感染性を総合的に判断する)

一方で、「臨床的特徴等から新型コロナウイルス感染症が疑われ、新型コロナウイルス感染症の疑似症と診断された者」は「疑似感染者」とされていますから(前掲「実施要領」)、「濃厚接触者」は、未だ新型コロナウイルス感染症の症状は出ていないことを前提としています。

2 濃厚接触者である従業員への自宅待機命令等

従業員が濃厚接触者であると判明した場合、保健所からは、当該従業員に対し、感染拡大防止の観点から、感染者と接触した最後の日から起算して、最低で14日間(新型コロナウイルス感染症の潜伏期間を踏まえ、WHOにより健康状態の観察が推奨されている期間)は、出社は控えるとともに、その健康状態について観察するようことの要請がなされます。この要請を踏まえ、会社も当該従業員を最低でも14日間は出勤を控えさせる必要があります。

出勤を控えさせる具体的方法についてですが、前提として、濃厚接触者は新型コロナウイルスの感染者とは確定しておらず、また具体的症状は未だ出ていないために、職場での勤務は避けるべきであっても、就労自体は可能な状態であるといえます(具体的症状が出ていなくとも感染の可能性はありますが、他の従業員に対する感染リスクを無くすべく、就労場所を限定した場合でも、労務提供が不能というのは困難と思料します)。

このため、在宅勤務が可能な職種については在宅勤務を命じ、不可能な職種であるか、又は可能ではあるがあえて会社が在宅勤務を認めない場合は、自宅待機を命じます(感染防止の観点から、必要かつ相当な措置として、自宅待機を命じることは可能です)。

なお、新型コロナウイルス感染者及びその疑いがある者の場合と同様に、濃厚接触者が年次有給休暇の取得を希望した場合は、在宅勤務をさせる場合は当然に取得させねばなりませんし、自宅待機を命じる場合は年休の取得を認めて差支えありません。

3 自宅待機等を命じた場合の休業手当の要否

そして、賃金については、在宅勤務を命じた場合は労働契約上の給与を通常どおり支払いますが(ただし実費精算の通勤手当については支給しない余地あり。詳細はQ15参照)、自宅待機を命じた場合は、休業手当(労基法26条)の支払が必要になる場合があると解されます。

すなわち、自宅待機の原因である、濃厚接触者になったこと、感染拡大防止のために出社させず、健康状態を一定期間観察すべきことは、会社外部に起因し、会社には避けようがないこ

とです。そして、在宅勤務が不可能な職種については、自宅待機を命じる原因は既述のとおり事業の外部で生じたことですし、使用者としても自宅待機により就労できない状況を回避するための具体的努力の尽くしようもないのですから、不可抗力のよる休業として休業手当の支給は不要と解されます。

一方で、在宅勤務が可能な職種でありながら、あえて会社がそれを認めず、自宅待機を命じる場合は、会社が就労できない状況を回避するための具体的努力を最大限尽くしたとはいえ、「使用者の責めに帰すべき休業」に当たり、同手当の支給が必要と考えます。

4 健康状態の把握等

その他として、濃厚接触者である従業員の健康状態の把握は、在宅勤務または自宅待機となつて以降、会社が処遇を検討する上でも重要ですから、当該従業員には趣旨、目的を説明の上で、日々の検温結果や体調について、報告を求めるべきです(社内で新型コロナウイルス感染者が出た場合、保健所によっては、会社に日々の検温結果を取りまとめて保健所に報告を求めることとされているようですから、保健所の指導、要請も踏まえた対応が必要です)。

また、当該従業員に具体的な症状が出て、帰国者・接触者相談センターへ相談すべき事象となれば、会社は同センターへと相談するように勧めるとともに、具体的な症状が出た時点をもって、在宅勤務をしていた場合はそれを中止し、自宅待機に切り替え、当該時点以降は、新型コロナウイルス感染が疑われる者と扱い、対応します。

他方で、14日間が経過しても特段の症状がなく、感染が確認されなければ、在宅勤務または自宅待機を解き、職場での勤務を再開させてよいでしょう(職場復帰についてはQ4も参照)。

Q4 新型コロナウイルスに感染した者、感染の疑いがある者、又は濃厚接触者である者を、休業または自宅待機させた場合、職場への復帰の可否はどのように考えたらよいでしょうか。復帰の条件として新型コロナウイルスに感染していないことの証明を求めてもよいでしょうか。

A 復帰は、感染拡大のおそれがなく、通常どおりの労務提供が可能または職場での勤務可能と会社が判断できた時点でさせますが、具体的基準は、日本産業衛生学会等が示しているものが参考になります。他方で、新型コロナウイルスに感染していないことの証明(陰性証明書)まで求めることはできないと解されます。

【解説】

1 感染者及び感染の疑いがある者の復帰についての基本的考え方

職場復帰の時期についての考え方自体は、傷病に罹患した従業員が、それが原因で休業や休職した場合と同様です。すなわち、当該従業員に就労の妨げとなる発熱等の症状がなくなった上で、あくまで会社が就労可能と判断したときをもって職場復帰させます。

問題は、どのようにして就労可能と判断するかですが、以下2及び3で解説します。

2 感染者(感染の疑いのある者が陽性であった場合を含む)の復帰について

感染症法における、新型コロナウイルス入院した者の退院の取扱いについては、発熱等の症状軽快から24時間後にPCR検査(1回目の検査)を受けて陰性が確認され、1回目の検体採取から24時間後にさらにPCR検査(2回目)を行ない、2回連続で陰性となった場合は退院できるとの基準が設けられています(令和2年4月2日付け健感発 0402 第1号)。加えて、無症状で病原体を保有する者や軽症者(以下「軽症者等」)で宿泊療養や自宅療養(以下「宿泊療養等」)する者についても、原則として上記退院基準と同様の基準で、宿泊療養等を解除するとされています。ただし、PCR検査を実施しない場合には例外的に宿泊療養等を開始した日から14日経過したときに、宿泊療養等を解除することができるともされています(厚労省新型コロナウイルス感染症対策推進本部・令和2年4月2日付「事務連絡」)。

労働契約上、復帰させるかどうかは、従業員がこの基準に従い退院し又は宿泊療養等を解除されたことを前提に、その者の退院等の時点での健康状態に照らし、同人が担当する業務を支障なく行なえるかどうかを、主治医の見解も踏まえつつ判断します。

ただし、厚労省によると、まれにですが、退院後、再度新型コロナウイルスが陽性となる例が数例確認されており、このため退院後4週間は健康状態を引き続き観察し、咳や発熱等の症状があれば、帰国者・接触者相談センターに連絡し、指示に従い、必要に応じて医療機関を受診するようにとされています(厚労省 Q&A(一般の方向け)参照)。また、日本産業衛生学会等の作成による「新型コロナウイルス情報 企業と個人に求められる対策(作成日 2020年4月20日)」(以下「新型コロナ情報(4月20日版)」)では、退院時(自宅療養・宿泊療養の解除を含む)には他人への感染性は低いですが、まれにPCR陽性が持続する場合がありますので、「退院後(宿泊施設での療養・自宅での療養を含む)2週間程度は外出を控えることが望ましく、この期間は在宅勤務もしくは自宅待機を行うこと。」とされています。

したがって、上記も踏まえると、退院等の後に従業員を復帰させるとしても、退院等の後、2週間は在宅勤務をさせるべきで、それができない職種については自宅待機をさせるのが妥当です(自宅待機の場合は休業手当の支払が必要)。また当該従業員には、退院後、4週間は日々の検温や健康状態の確認と、その結果についての報告を求めるべきです。

なお、都道府県知事による就業制限を受けている者については、上記の退院基準に基づき退院すれば、その制限の対象外になるとされています(令和2年2月3日健感発 0203 第3号)。

3 感染の疑いがあったが、新型コロナウイルス感染症との診断に至らなかった者の復帰について

感染の疑いがあったものの PCR 検査が不要と判断された者、又は検査の結果、陰性であった者等、新型コロナウイルス感染症との診断に至らなかった者については、発熱やその他、就労の妨げになる症状が消失し、治癒したかどうかをもって通常どおり労務提供が可能かを判断します。

その具体的基準として、上記「新型コロナ情報(4月20日版)」は、自然経過により解熱・症状が軽快した場合について、ヨーロッパ CDC の隔離解雇基準を参考に職場復帰の目安を以下のとおりまとめています。

次の 1)および 2)の両方の条件を満たすこと

- 1) 発症後に少なくとも 8 日が経過している
- 2) 薬剤*を服用していない状態で、
解熱後および症状**消失後に少なくとも 3 日が経過している
*解熱剤を含む症状を緩和させる薬剤
**咳・咽頭痛・息切れ・全身倦怠感・下痢など

傷病に罹患し、休業又は休職した従業員の復帰の可否を判断するには、その者の現在の健康状態を踏まえ、就労可否についての見解を述べる主治医の診断書の提出を求めるのが一般的であり、発熱等の症状の故に新型コロナウイルス感染が疑われ、自宅待機となった者についても、主治医の診断書を確認した上で、上記基準に照らして復帰の可否を判断したいところです。

もともと、医療現場が逼迫している状況では、診断書の取得が容易ではない場合もあります。また、そもそも自宅待機中に医療機関を受診しないままに自然経過で解熱や軽快したという場合も想定されます。

したがって、第一義的には主治医の診断書の提出を求めつつも、それが得られないやむを得ない事情がある場合には、主治医の診断書等の見解なしに、上記基準に照らして復帰の可否を判断せざるを得ない場合もあるでしょう。

ところで、厚労省 Q&A(企業の方角)4月21日時点版「4・問3」では熱等の症状があり新型コロナウイルスの感染が疑われる者の自宅待機に関して、「帰国者・接触者センター」での相談結果を踏まえても、「職務の継続が可能」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、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るとの見解が示されています。しかしながら、「職務の継続が可能」であるか否か、すなわち復帰可能か否かは、同センターによる感染の疑いなしとの判断のみに基づくのではなく、既述のとおり具体的な健康状態を踏まえた慎重な判断が必要です。感染拡大防止の観点から、熱が下がったので即出勤と扱わないよう留意しましょう。

4 濃厚接触者の復帰について

濃厚接触者については、感染者との最終接触日の翌日から14日間の自宅待機(または在宅勤務)中に健康状態の観察が必要であり、その間で具体的な症状が出れば、保健所の指導を受けつつ、PCR検査を受けるほか、然るべき治療行為が行われることとなりますから、この場合の復帰の可否の判断のあり方は、感染者の場合は上記2と、感染の疑いはあったが新型コロナウイルス感染症と判断されなかった場合は上記3と同様に解されます。

他方で、14日間の自宅待機(または在宅勤務)を経ても、具体的な症状が出ることなく、通常どおり労務提供できる健康状態であれば、自宅待機を解き、職場へ復帰させることとなります。ただし、感染予防の観点から、既に在宅勤務をしていた場合はそれを継続させることは可能ですし、自宅待機をさせていた者に在宅勤務を命じることも可能です。

5 新型コロナウイルスに感染していないことの証明を求めることの可否

近時、企業において、新型コロナウイルスに感染していないことの証明を従業員に業務指示により求める例があるようです。

しかしながら、現状では、PCR検査でしか感染の有無は確実に判定できない上に、各人が希望すればPCR検査を受けられるものではなく、帰国者・接触者センターが必要性を判断し、専門の外来を手配した場合に実施されることになっています。したがって、新型コロナウイルスに感染していないことの証明は、PCR検査により陰性の判定を受けることを前提とすることになりますが、現状ではこれは誰もが行なえるものではないために、かかる証明を業務命令により求めることはできないと解されますし、無理にこれを求めることは不可能なことを強制するパワハラにもなりかね

ません(ハラスメントの項目参照)のでご注意ください。

Q5 社内に新型コロナウイルス感染やその疑いがある者、又は濃厚接触者が出たことを社内公表する場合、どのような点に留意すべきでしょうか。また、新型コロナウイルスに感染した従業員が接触したと考えられる取引先に対し、その旨の情報提供をする場合の留意点はでしょうか。

A いずれも個人情報の保護に関する法律(以下「個人情報保護法」)の要配慮個人情報に該当しますが、社内共有の場合は第三者提供に当たらないので本人の同意は不要です。ただし、かかる情報に基づいたハラスメントや差別等が生じないよう留意すべきです。また、取引先への情報提供は原則として本人の同意が必要ですが、取引先での二次感染防止等に必要があれば、本人の同意がなくとも提供可能です。加えて、いずれの場合も情報の利用目的による制限との関係でも本人の同意がなくとも公表又は提供可能です(個人情報保護委員会事務

局・令和2年4月2日「新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的とした個人データの取扱について」参照)。

【解説】

1 社内共有の場合

従業員が新型コロナウイルスに感染したこと、その疑いがあること、又は濃厚接触者となったことは、いずれも個人情報保護法上の要配慮個人情報(本人(個人情報により識別される特定個人)の人種、信条、社会的身分、病歴等、本人に対する不当な差別、偏見等の不利益が生じないように取扱いに特に配慮を要する記述等が含まれる個人情報)」に当たります。

それとともに、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項(平成16年10月29日基発1029009号、以下「留意事項」)」にいう「健康情報(健康診断の結果、病歴、その他の健康に関する情報)」にも該当します。

かかる情報(個人データ)を第三者に提供するには、一定の例外を除き、あらかじめ本人の同意を得ることが必要ですが、同一事業者内で公表し、共有することは、そもそも「第三者提供」には当たらないので本人の同意は不要です(ただし、トラブル防止のために可能な限りは本人の同意を得るよう努めるべきです)。

また、個人情報の取得はあらかじめ利用目的を特定(ただし要配慮個人情報のうち、留意事項に定める健康情報については、「明示」が必要)し、取得した情報は、その目的達成に必要な範囲を超えて取り扱ってはならないとされています。従業員が新型コロナウイルスに感染したこと等の情報を取得するにあたり特定した利用目的は、通常、社内での感染拡大の防止ないし予防、当該従業員の健康状態に応じた処遇の決定でしょうから、この目的の範囲内であれば、社内共有をすることに利用目的による制限はかかりません。

仮に、当初、特定(明示)した利用目的の範囲を超えるにしても、社内での二次感染防止や事業活動継続のために必要があり、本人の同意を得ることが困難であれば、法の例外事由(個人情報保護法16条3項2号)に該当し、本人の同意がなくても共有可能です。

その他、留意点としては、利用目的達成に必要な範囲で情報共有し、情報に触れる者には他の個人情報と同様に守秘義務の対象となることを周知するとともに、当該情報に基づく差別やハラスメントがないよう、注意喚起することが重要です。

2 取引先との情報共有の場合

従業員がコロナウイルスに感染したとの情報を取引先に提供することは要配慮個人情報の第三者提供に当たるので、原則として本人の同意が必要です。ただし、本人の同意を得られなくとも、取引先での二次感染防止や事業活動の継続のため、また公衆衛生の向上のため必要があり、本人の同意を得ることが困難であれば、法の例外事由(個人情報保護法23条1項2号及び3号)に該当するので、本人の同意がなくとも取引先への提供は可能です。

また、この場合も利用目的による制限がありますが、当初特定(明示)した利用目的に取引先の二次感染防止等の目的が含まれていれば問題ありませんし、仮にその目的が含まれていなかったとしても、1で述べたのと同様に法の例外事由に該当すれば、本人の同意がなくとも提供は可能です。

第2. 休業手当

Q6 緊急事態宣言下において労働者を休業させる場合も労基法上の休業手当の支払義務があるのでしょうか。

A テレワーク等により業務に従事させることができない場合には、休業手当支払義務はないと解されます。

【解説】

緊急事態宣言下における労基法 26 条の休業手当の支払義務について、厚生労働省 Q&A によれば、

「労働基準法第 26 条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の 100 分の 60 以上)を支払わなければならないとされています。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありませんが、不可抗力による休業と言えるためには、

- (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の最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること

という要素をいずれも満たす必要があります。」

とされています。

基本的に(1)については緊急事態宣言によりこれを満たすと解されていますので、(2)の最大の注意を尽くしているか((1)・(2)を合わせて不可抗力要件と呼びます)が問題となります。具体的には、配置転換やテレワークにより、業務継続ができるか否かを検討しているかという観点から判断されます。

したがって、業務の性質上、テレワークが不可能であり、配置転換もできない場合には、法律上の休業手当支払義務は不要になります。

なお、ここで言うテレワークが不可能かどうかは業務の性質により客観的に定まるものと解されますので、管理上の都合やセキュリティ上の都合は会社側の事情として「使用者の責めに帰すべき事由」があると判断される可能性がありますのでご注意ください。

※追記

緊急事態宣言が全国に発令されたため、上記解釈において都道府県による差異はなくなったものと解されます。

Q7 パート・アルバイトなど、所定労働日数が決まっていない者についてはシフト変更により非常事態宣言期間のシフトを入れないとしても良いでしょうか。

A 労働契約により所定労働日数が定まっておらず、シフト変更の規定がある場合、シフト変更による対応は可能ですが、助成金を活用した休業手当相当額の支払いを検討すべきでしょう。

【解説】

シフト勤務により就労する形態の場合、毎週や毎月など、勤務希望日を提出してから実際の勤務シフトが定まるという形態が良くみられます。この場合、雇用契約書に「最低保障日数」など、特段の定めがない限り、毎週・毎月の所定労働日数は決まっていないと解されます。

そして、就業規則にシフト変更の規定がある場合、シフトを翌月に動かすことも可能ですし、シフトに入れないという取扱をすることも可能と解されます。

この点は争いあるものの、シフトに入れないと所定労働日がないこととなりますので、労基法上の休業手当の問題とはならないと解されますが、今後の労使関係を見据えた場合、企業のキャッシュ余力との関係で、雇用調整助成金等の受給を前提とした休業手当「相当額」の支払を検討する企業もあります。

ただし、その場合も、週や月の所定労働日数が定まっていないため、「何日分の」休業手当を支給することにするのかについて検討を要します。具体例としては、平均稼働日数や過去数か月間の実績で算出する例がみられるところです。

会社によって非正規雇用の割合は異なる場所であり、どこまでの保障が可能かは企業の体力により相当差異が生じます。新型コロナウイルスの問題がどこまで長期化するか不透明な現状においては、今後の売り上げ見通し、融資見通し、現金保有具合、借入金返済の状況をよく検討したうえで、少なくとも今後半年以上支払を継続できるスキームを検討すべきでしょう。

Q8 労基法上の休業手当支払義務がない場合、会社は従業員に対して何もなくてよいのでしょうか。

A 助成金の活用、あるいは法律上の休業手当額を下回る額であったとしてもできる限りの賃金支給を検討すべきです。

【解説】

1 上記のように労基法上の休業手当支払義務がないとしても、労使関係は今後も続くものであり、事態が収束した後に働く人が居なくなるとは事業再開が困難となります。また、何より、労働者の生活を可能な限り保障することが現時点での雇用主の責務と言えるでしょう。

そこで、法律上の休業手当支払義務がなかったとしても、手元のキャッシュ・今後の体力と相談して可能な限り独自の(法律上のものではない)休業手当を検討すべきでしょう。

その際は、法律上の手当ではありませんので、2割でも3割の支給でも構いません。

2 但し、助成金の受給との関係では注意が必要です。政府が現在用意している雇用調整助成金及び雇用保険費加入者のための緊急雇用安定助成金は、いずれも労基法上の休業手当以上の額を出すことが要件となっています。

そのため、法律上の休業手当支払義務がない場合であったとしても、助成金の受給を検討している場合は、労基法の休業手当と同額以上の支給を検討すべきでしょう。

3 失業保険スキームは要注意

しかし、上に述べた雇用調整助成金や雇用保険未加入者への緊急雇用安定助成金は申請手続きが簡素化されたと言ってもなお煩雑で、実際の給付まで時間を要することから、某タクシー会社のように、いったん解雇あるいは会社都合退職とした後に失業保険を受給してもらい、その後、状況が改善した際に再雇用をするスキームを検討するところがあります。

この点について厚生労働省は、Q&Aを更新し(4月16日にサイレント更新)、「雇用保険の基本手当は、再就職活動を支援するための給付です。再雇用を前提としており従業員に再就職活動の意思がない場合には、支給されません。」とし、失業保険が受給できない可能性について指摘しておりますのでご注意ください。

しかし、東日本大震災のような災害救助法が適用される災害においては、再雇用の約束をしていますが、みなし失業として特例的に失業保険の受給対象とした実績があります。現時点では、この特例は適用されないという見解のようですが、スピード感を持った実効性のある給付という観点からは、「日本版レイオフ」ともいえるみなし失業の特例をコロナにおいても検討すべきでしょう。

第3. 採用・内定、入社延期、新人研修

Q9 新入社員には、従来3カ月程度の期間で、本社での研修後、現場での実習をさせて配属させていました。今年は全社的に在宅勤務体制を採っていますので、本社での導入研修はオンラインで実施するとしても、その後配属させるわけにもいかず、在宅勤務が長引いたら、その期間、新入社員をどのように扱ったらよいか頭を悩ませています。

A 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、今年度の入社式もオンラインで実施したり、式そのものを中止したりする企業が相次ぎました。導入研修については新入社員の戦力化を遅らせることはできず、4月中はオンラインで実施した会社が多くありましたが、5月以降の対応については各社各様です。

【解説】

5月以降は現場実習的なメニューを考えていた会社も多いと思いますが、それに代わる教育研修については次のような実施方法が考えられます。

- (1) 当面(6月末くらいまで)可能限りeラーニングやオンラインでの研修を実施。
- (2) 当面(6月末くらいまで)休業にして様子を見る。
- (3) 取敢えず部署に配属させて、所属部署に教育してもらう。

会社としては新入社員の早期戦力化を目指す一方、新入社員の側も早く仕事を覚えていきたいという成長欲求が強い時期でもありますので、選択肢(1)や(3)のように、6月末までの期間は教育訓練に充てるとするのが多いと思われます。(1)が人事部が主体で実施するのに対して、(3)は所属部署が主体に変わるとなりますが、引き続きeラーニングやオンラインで実施することは変わりありません。

(2)の場合でも、会社として社員を休業させた上で雇用調整助成金の申請を予定している企業では、2020年4月1日～2020年6月30日の緊急対応期間中は、新入社員の休業も助成金の対象となり、教育訓練加算(中小企業:1日2,400円/人)も期待できることから、助成金を考慮して教育を実施することも考えられます。

今回の緊急対応期間は、自宅からのオンライン参加も教育訓練加算の対象となっており、片方向・双方向での受講もともに認められています。講師は、一定程度の技能、実務経験、経歴のある者となっており、社内講師も可とされています。

なお、翌年4月の新入社員選考ももうスタートしていると思いますが、これはネットによる動画面接・課題提出を駆使して行わざるを得ないでしょう。採用内定まで一度も直接会わないというのは何とも怖いところがありますが、今後はそういった世界になるのかもしれない。

Q10 このたび、当社ではキャリア採用で1名採用を予定しています。ただ、当社では原則在宅勤務体制を敷いていますが、その者をいきなり在宅勤務させることに不安を感じています。業務内容の説明等はオンライン活用で対応するとしても、その会社独自のやり方を覚えるのは難しいのではないかと危惧しています。

A 採用予定というが、どの段階にあるのか(内定の前か後か)により、対応が異なります。いずれにしても、本人とうまくコミュニケーションをとって、お互いにとり、よい方向となるようにベストを尽くすべきです。

【解説】

会社が最終面接をし、その人材を積極的に採りたい場合は内定を出して入社してもらうことに異論なく、その際には下記(2)の対応になるでしょう。

一方で、積極的に採りにいくほどの人材ではない場合は、下記(1)の対応も考えられます。2～3カ月の間に他社に採用されることもやむなしと腹を括ることができれば、景気の先行きも不透明な状況ですので、(1)の対応も考えられるところです。

(1) 最終面接後、内定を出す前の段階

・（内定を出さず）採用を中断し、保留とします。新型コロナウイルス感染症拡大の状況が落ち着き、事業活動再開の目処がついた時点で、再度コンタクトし、相手が希望すれば採用活動を再開します。

(2) 採用内定を出し、入社手続きに入っている段階

- ・オリエンテーション等はできるだけオンラインで対応します。
- ・その後も、感染リスクを回避するために、業務内容の説明、引継ぎ、研修等はオンラインで実施します。その上で必要最低限度の範囲で入社してもらうことを検討しますが、その場合も、あくまで最小限度にとどめるべきです。
- ・営業活動等は、顧客とわざわざ顔と顔を合わせて行う必要性は薄れており、オンラインによる活動でも支障がないことがほとんどだと思われます。時代は大きく変化しており、従来の働き方を続けることが必要なのか、それぞれの会社でよく考えることが重要です。
- ・一方で、オンラインでは伝わりにくい、その会社独自の「ローカルルール」や「企業文化」などは、実際にその会社の社員と接する機会がなければ伝わりにくいのは事実だと思います。ただ、そのために毎日出社する必要はなく、できるだけオンラインでカバーしつつ、徐々に身に付けていくくらいでよいのではないのでしょうか？

Q11 新型コロナウイルスによる売上減・休業により内定取消を行うことができますか？

A 新型コロナウイルスによる経営難を理由とする内定取消は整理解雇と同様の状況となるため、行うとしても新入社員も助成金を活用した雇用維持を検討した上でやむを得ない場合に限るべきでしょう。

【解説】

内定状態は、法的には既に「始期付き解約留保権付」労働契約が成立している状態ですので、内定取消は解雇と同様の議論になります。そして、解雇には、客観的合理的理由と社会通念上の相当性が要求されます(労契法16条)。

この点、新型コロナウイルスによる経営難や休業継続を理由とする内定取消は、整理解雇と同様の検討を行うことになるでしょう。

整理解雇については判例上

- (1) 人員削減の必要性
- (2) 解雇回避努力(内定取消回避のための経営努力をしたか)
- (3) 人選の合理性
- (4) 手続の妥当性

という要素が検討要素となります。

(1)については客観的な経営状態、具体的には、キャッシュ・借入の多寡・今後の資金繰り・融資の見通し、営業継続の見込み、毎月の固定費額などが検討されるでしょう。

(2)についてはコスト削減として遊休資産の売却や役員報酬の減額・返上、非正規雇用を含めたリストラ状況が問われます。通常、正社員に対する整理解雇では希望退職募集の実施状況が問われるところですが内定取消については希望退職募集を行うことは必須ではないでしょう。とはいえ、内定取消よりも、内定辞退として話し合いによる合意を選択する場合もあるでしょう。また、政府が特例を用意している雇用調整助成金は新入社員も対象になるため、次のQで述べる入社延期(休業)も検討することが必要と言える状況です。

(3)については、内定者全員という場合であれば考慮されませんが、一部の者について内定取り消しを行うのであれば、担当予定業務、スキル、能力の有無など、客観的に説明可能な基準により行うべきです。

(4)については、「もうコロナで事業が厳しいから即取消だ」という拙速な判断をするのではなく、せめて内定者に対する十分な説明と、可能な限りの保障を検討する必要があります。

なお、厚労省 Q&A によれば、「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は無効となります。事業主は、このことについて十分に留意し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」必要があるとしていますので、「あらゆる手段」を検討したうえで、内定取消は、会社が生き残るための最後の手段としてください。新卒採用を行わなくなる会社は新陳代謝がなくなり組織として不活性になりますし、採用市場での評判も極めて悪いこととなります。もちろん、企業が生き残るためにはやむを得ない状況であれば、仕方ありませんが、本当にやむを得ないかどうかを真摯に検討する必要があります。

最後に、解雇等、会社都合での退職は雇用調整助成金の助成率に影響しますので注意が必要です。

Q12 新型コロナウイルスの影響で入社を延期する場合の取扱いは？

A 休業と同様に考え、助成金の活用含め、休業手当の支払を検討するのが望ましいでしょう。

【解説】

新型コロナウイルスの影響により、新入社員に対して研修や OJT を行うことができないため、内定者と話し合ったうえで、入社を延期する企業もあります。

この場合、入社延期の法的位置付けは、労働契約の効力発生時期を遅らせる旨の合意となると解されます。

この場合、会社側の責めに帰すべき事由により延期させた場合には労基法上の休業手当支払が必要ですし、不可抗力であれば労基法上はその義務がないということになります。

もともと、新卒採用などの場合、就職のために上京し、敷金礼金を払ってアパートを契約し、就労のための準備を整えているケースも多く、このような場合に何らの賃金も支払われないとすると完全に生活が破綻する可能性が高く、その保護の必要性は高いと考えられます。

そのため、新入社員に対する休業の場合の助成金も活用し、企業のキャッシュと相談にはなりますが、せめて延期期間については休業手当相当額の支給を検討できないか、検討すべきでしょう。

第4. 就業規則

Q13 当社は、新型コロナウイルスの影響により業務が大幅に縮小しているため、従業員に対して特別休暇を付与したり、諸手当や賃金等をカットする必要に迫られています。しかし、現況においては、就業規則や賃金規定を変更する時間的な余裕はありません。根拠となる規定がない場合、どのように対処すれば良いでしょうか。

A 労働者に有利な労働条件の変更であれば、規則の変更も合意も必要ではありませんが、不利益変更になる場合には必要です。もともと、非常事態の下では、従業員に対する説明を尽くして理解と協力を求め、個別の合意を採ることが望まれます。

【解説】

常時 10 人以上の労働者を雇用している会社は必ず就業規則を作成する必要があり、所轄の労働基準監督署に届け出る義務があります。これは、就業規則を変更する場合も同様の手続が必要です(労基法 89 条)。かつ、このような就業規則の作成や変更、届出は事業所単位で行う必要があります。

そして、就業規則の作成または変更する場合、過半数労働組合または労働者の過半数代表者の意見を聴く必要があります(労基法 90 条)、変更後の就業規則を労働者に周知させる必要があります(労契法 10 条)。就業規則は労働契約の内容そのものですから、これを作成、変更する場合には、上記のような厳格なプロセスを経ないと、拘束力が生じないことになるのが本則です。

もともと、コロナ禍における非常事態においては、労働者と実質的な協議をすることも困難であり、そのようなプロセスを経る時間的な余裕も乏しいといえます。そのように就業規則を変更することが困難な場合にも、労働条件の変更は一切許されないのか、という問題が設問の趣旨となります。

上記のプロセスが求められる趣旨は、就業規則の変更が労働条件の切り下げとなる場合には、労働者に対して一方的に不利益な変更となり、これに労働者を拘束させることが不適切だからです。これは判例理論としても認められています(第四銀行事件、最判平 9. 2. 28)。同判

例は、就業規則の変更の手続だけでなく、変更について必要性や相当性、労働組合等との交渉の状況その他の事情に照らして合理的かどうかも求められ、労働者が変更に同意していたとしても、同意に際して労働者に対する十分な情報提供と説明を求めています。

この点からすれば、有利的な変更となる場合には、上記の手続は厳格に求められることはなく、会社が一方的に変更することが可能です。例えば、テレワークや在宅勤務の増加、そして業務量の変更に伴い、会社に規定のない有給の特別休暇を付与するような場合には、規定の変更の必要はなく、労働者に対する一方的な通知で可能です。もっとも、休暇に関する定めは就業規則の絶対的の必要記載事項であり(労基法89条1号)、社内的にも今後の混乱を生じさせないため、特別有給休暇の発生要件を明確にし、かつ非常事態における時限的な措置であることを明示する必要があるでしょう。

これに対して、賃金の取扱について、例えば基本給を一律10%カットするような、明らかに労働者の不利益を伴うような労働条件の変更は、就業規則変更を伴わなければ一切できないのでしょうか。

上記のとおり、強行法規である労働基準法に手続が明確に定められており、かつ確定した判例理論もあることから、就業規則の変更手続を伴わない、会社の一方的意思表示による労働条件の切り下げはできないと考えるべきです。この点労働契約法12条も、就業規則違反の労働契約は無効とし、無効となった部分は就業規則で定める基準による、としています(これを「就業規則の最低基準効」といいます)。

もっとも、本件のような賃金原資の確保も困難な非常事態において、かつ迅速な就業規則変更が現実的に困難な場合に、一切労働条件の変更ができなくなると、企業存続の危機にもつながりかねません。

そこでの方策として、従業員に対して、以下の点を明示して十分な説明を行い、労働条件の変更について理解と協力を求めた上で、個別合意をとることが考えられます。

(1) 変更内容が合理的であること

その内容として、緊急事態であり具体的な業務量が減少し、会社の経営状況に具体的な危険が生じていること、在宅業務の増加によって一部手当の不支給ではもはや対応が困難であること(後記 Q15 照)、あくまでも緊急事態対応であり時限的な措置であること、等について全ての従業員に同じ説明と資料を交付して、労働条件の変更がこの危機を乗り切る上で不可欠であり、合理的であること理解と協力を求めます。

(2) 個別合意をとること

変更についての合意書を作成し、各労働者から合意をとります。この点、就業規則で「個別に定める」という抽象的な文言にとどまっている場合には、就業規則の最低基準効が及ばず合意によって有効となり得ますが、やはり説明は尽くす必要があります。

(3) 多数労働組合がある場合

社内において従業員の過半数労働組合が存在する場合には労働協約を締結することによって効力を及ぼすことができます(規範的効力)。したがって、労働組合との協議の上

で、給与10%カットなど労働協約の締結を図ることになります。なお、「カット」と「猶予」では意味が異なり、猶予の場合、後に支払の要求を受けることがありますのでご注意ください。

(4) 賃金の一部カットに同意しない従業員がいる場合の取扱い

なお、大多数の就業規則の適用対象者から合意をとったものの、一部から個別合意を取れない場合であっても、一律に変更後の就業規則の適用を行うこととなります。大多数の合意が取れたという事実が、変更内容の合理性を補強する事実となり得ますし、合意を取れなかった者に対して変更後の就業規則を適用することはやむを得ないといえます。もともと、今後紛争になる可能性がありますので、できる限り粘り強く協議し、理解と協力を求め、合意獲得に務める姿勢が何よりも重要であるといえるでしょう。

第5.賃金制度

Q14 今後、今のような状況が長引いたら、賃金制度や評価制度の見直しが必須だと思います。どのような見直しの方向になっていくのでしょうか？

A 新型コロナウイルス感染症は終息の時期が見通せず、それによって規模の大小を問わずあらゆる業種で大幅な業績悪化が懸念されています。これらの外部環境の激変により、賃金制度や評価制度も影響を受け、次のような改定の動きがでてくると考えられます。

- (1) アウトプット評価中心の評価制度やそれに伴う賃金制度への見直し
- (2) 給与レベルの適正化による見直し

【解説】

上記の(1)と(2)の2つの方向性を以下のとおり解説します。

- (1) 今回の強制在宅勤務を契機に、今後はテレワークが一層進むものと考えられます。

このような状況下、評価制度も、部下が離れて仕事をするのが普通になることから、彼らの行動を評価することは難しく、目に見える成果や貢献度を評価するウエイトが高まるものと考えられます。いわゆる成果主義がより浸透していくでしょう。

多くの会社で導入されている「目標管理制度」の運用が極めて重要になります。そのため、目標設定力や評価スキルのトレーニングの需要が高まるものと思います。

賃金制度についても、成果や貢献度等仕事ぶりを評価することが重要性を増せば、仕事給である役割給や職務給への改定が加速するものと思われます。

- (2) 経済を取り巻く環境が悪化し、現行の給与レベルを適正化する動きがますます顕著になってくると考えられます。これまで業績がよく、年功的な能力主義に立脚しているような企業は、高止まりする中高年層の賃金レベルにメスを入れることに積極的ではありませんでした。しかしながら、今後、業績が大きく悪化した企業では、まずは(膨れ上がった)ミドル層の給与レベルの適正化に動き、さらに生き残りをかけて、全従業員を対象にした賃金減額措置に踏み込むものと思われます。

中長期的には、景気の低迷が続けば、不況業種を中心に業界再編の動きが加速し、合併に伴う給与レベルの調整(低いほうにレベルをあわせる調整)等も頻繁に起こりうるのではないかと考えられます。

Q15 新型コロナウイルスの影響が長期化することを見据え、賃金制度を変更する際の法的留意点がありますか。

A 賃金制度を変更する際には、賃金項目ごとに、支給の趣旨・変更の必要性、現行制度における対応の可否を検討します。

【解説】

新型コロナウイルスの影響が長期化し、経済活動が停滞した場合、企業としても賃金原資を減らすため、賃金制度の変更に着手する場合があります。もちろん、賃金制度は各社各様ですが、賃金項目ごとに、共通する検討要素について解説します。

1 通勤手当

テレワークの開始により、通勤自体がなくなっている企業も多いため、最も見直しが迫られているものです。

まずは既定の文言を確認しましょう。実費で支払う場合や「通勤に要する費用」などとなっていれば、通勤費がかかっていないとして不支給にすることも可能です。

また、会社が最寄駅から自宅までの合理的な通勤経路を算出し、定期券代や燃料代相当額を支給とする場合についても、「通勤」自体が観念できないため、支給変更を行うことも可能な場合があると解されます。

なお、6ヶ月分の定期代相当額を支給する場合、将来において解約した場合の差額については従業員が保持すべき理由はないため、払い戻しさせることは命じても差し支えないと解されますが、現時点において直ちに解約を命ずることは、駅の窓口が「三密」の状況になる可能性があるため控えるべきでしょう。

一方、通勤手当として「10,000円を支給する」などとし、徒歩通勤なども含めて定額制になっている場合は、前提として通勤に要する手当という趣旨であるにしても、具体的な金額保障がなされているため、就業規則の文言を早急に変更して不支給とすべきでしょう。

2 賞与

本年度の賞与について既に組合と協議を終え、若しくはこれから協議を開始するところだという企業も見られます。また、例年「少なくとも1ヶ月分」は毎年支払ってきたという企業もあるでしょう。

また、「賞与は、過去の業績に対して出すものだ」として、これまでと変わらぬ賞与の支給を求められている会社もあります。

確かに、賞与は、事業利益を労働者に分配するという側面がありますから、その意味では上記主張は正しいのですが、それは前提として「今後も利益が上がっていく」という認識があるからです。

しかし、今回の新型コロナウイルスの影響はどこまで長期化し、深刻化するか不透明な部分が最大の問題です。そのため、賃金の中でも変動要素が最も大きく、権利性が少ない賞与については状況に応じ、以下の通りの対応も検討すべきでしょう。

- (1) 既に労働組合と本年度賞与について合意していたとしても、合意の再協議若しくは破棄を行う。但し、突然破棄するのではなく、まずは協議から。
- (2) 毎年賞与を支給し、法的権利性のある労使慣行になっていたとしても、明示的に労使慣行の破棄を周知し、本年度賞与については一から見直す
- (3) 現在交渉中の場合は支給時期を変更することも視野に入れ、今後の影響を注視したうえで、再検討を行う。
- (4) 賃金規定や労働契約で「賞与相当額として1ヶ月分」や「金〇〇円」など、具体的権利性がある場合には、早急な規定変更や労働契約の修正に向けた個別協議を行う。

既に述べたように、基本給についてはある程度の減額制限があることから、賃金原資を確保するためにはまず賞与の見直しに着手することが重要と考えます。

3 家族手当

同一労働同一賃金でも非常に争点となっている家族手当ですが、その趣旨は生活保障にあることが多いです。同一労働同一賃金に関する日本郵便事件(東京高裁平 30.12. 13)でも、日華事変による経済変動から生活を守るために創設された手当であるとされています。今回のような劇的な情勢変動の時こそ、重要な手当となりますので、変更の検討は後回しでしょう。

4 住宅手当

自宅待機が要請される現状においては、自宅の重要性が増しているため、この手当も重要で見直すべきではない手当といえるでしょう。一方で、テレワークのためにホテルや部屋を新たに借りるケースもあるようですが、通常の住宅手当とは異なり、自宅とは異なる居所の費用について支給を認めるか否かは完全に会社の裁量であり、現状はほとんど見られません。もっとも、今後、従業員満足度の向上や採用インセンティブを意図してこのような検討をする会社も現れてくる可能性もあるでしょう。

5 基本給

詳しくは前記「第5. 就業規則」の項目で述べていますが、短期的に、賃金10%カットなどを行う際のポイントは突如として行うのではなく、(1)労働組合との合意、(2)就業規則改定、(3)労働者との個別合意による方法を模索すべきでしょう。特に、人数が少ない会社では合意取得に注力すべきです。

長期的には、基本給制度の変更も視野に入れるべきでしょう。テレワークの普及により、会社で「どのような振る舞いをしているか」、よりも「どのような成果を出しているか」の方が重要となってきます。人事評価制度と合わせての変更を検討していくべきでしょう。

6 精勤(皆勤)手当

ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件最高裁判決(平 30.6. 1)によれば、皆勤手当の支給趣旨は、出勤を確保するため、です。

この点、テレワーク勤務ができる業種であれば、同様の趣旨が当てはまるでしょうが、休業を行っている会社についてはこれを残しているメリットが少ないため、一時停止を検討しても良いでしょう。但し、就業規則と同等の位置づけである規程により行う必要があるでしょう。

7 業務手当

何らかの「業務」を行っていることを前提として業務手当を支給している場合、休業や自粛により当該当該「業務」が無くなっている場合には、適用要件を欠くとして不支給にできる可能性もあります。

一方で、上記取扱いを行う場合は、手当の趣旨が明確であることが重要です。基本給とほぼ変わらないような全員一律の支給となっている場合にはそのような解釈は難しいでしょう。

また、業務手当が「20時間分の時間外手当を含む」など、固定残業代と同様の機能を有する場合も見受けられますが、そもそも固定残業代は「残業があってもなくても定額以上の支払いを行う」制度であるため、時間外労働がないからと言って直ちに同手当を不支給とすることは困難でしょう。

8 固定残業代

前述の通り、残業が殆どなくなっているとしても、そもそも固定残業代は「残業があってもなくても定額以上の支払いを行う」制度であるので直ちに解釈により不支給とすることは困難でしょう。

一方で、就業規則あるいは就業規則に優越する労働組合との労働協約により一時的に適用を停止する、という取扱は可能でしょう。

また、労働組合がない場合は、労働者との間で個別に固定残業代の一時停止の合意をすることも考えられます。その際、「一時猶予・停止」という文言では、後に支払いを求められることもありますので、「支給を一時的に停止・廃止する」といった明確な文言にした上で、その内容を労働者に対ししっかりと説明し、理解納得の上で真摯な合意を得ることが重要です。

なお、固定残業代が手当型ではなく基本給に組み込まれている場合は、基本給減額と同様の議論になります。

9 テレワークの環境を整える費用

テレワークを行うにあたって、PC、周辺機器、机、椅子、クッションなどなど、テレワークを快適な環境で行うために相応の出費を伴うケースがあります。また、通信費など、毎月のランニングコストもかさむため、通信費を会社負担せよと労組から要求を受けている会社もあります。

確かに、テレワークを行うにあたり、最初に環境を整えるためのいわば初期費用については一定程度共通してかかることがありますので、いくつかの会社ではこの一部を助成する制度を行っているところがあります。一方で、毎月のランニングコストについては、仕事だけに用いるものではないため、会社が負担するという企業はごく少数です(だからこそ、この点が充実しているとして採用インセンティブを持たせる設計はアリでしょう)。

10 給料前借の希望がある場合

不可抗力により休業手当の支給がなされなかったり、シフトが激減し収入が絶たれたとして、給与前借の要望が見られます。貯蓄に乏しい労働者の場合、緊急の必要性が高い場合もあるでしょうから、実施を検討している企業もありますが、その際は対象者と上限をしっかりと定めるべきです。休業の影響がどの程度長期化するか不透明であり、今後退職し未回収となる可能性も見込んで、上限金額は、企業のキャッシュ余力と相談の上、福利厚生的に10万円など、ある程度低めのラインに設定せざるを得ないでしょう。

なお、前借給与の返済について賃金控除により今後行う場合は労基法24条に基づく労使協定が必要となりますのでご注意ください。

ちなみに、ここで言う給与前借は会社が直接行う場合の話であり、第三者が給与を担保に貸し付けを行う給与ファクタリング業者は貸金業法・出資法違反の実質的高利貸しであるケースが多くみられ、逮捕者も出ておりますので労働者に対する注意喚起を行っておくべきでしょう。

第6. 福利厚生

Q16 社員寮や社宅で感染者が急増したため、これらを閉鎖することになった場合、居住者に対してどのような措置をすべきでしょうか？

A 社有社宅を閉鎖する(廃止する)場合は、借り上げ社宅や家賃の助成制度等の代替手段を早急に検討する必要があります。

【解説】

借り上げ社宅等の物件の選定や引越先までの費用等は、会社が手配し、負担するのが一般的ですが、混乱を避けるために、早めに決定し、その結果を社宅居住者に通知するようにします。

また、この時期の引越のオペレーションは感染リスクを避け、慎重に行う必要があります。正式な引越先が決まるまでは、一時的にホテルやウィクリーマンション等を借りて、住んでもらう場合もあるでしょう。いずれにしても、社宅居住者の身体の安全を第一に考える必要があります。

今後は、この機会に社宅制度を廃止し、住宅手当支給等の手当化に切り替える等住宅政策の見直しも必要なケースもあります。その際に重要なのは、そもそも社宅制度が本当に必要なのか、ということに立ち戻って考えることです。

いずれにしても福利厚生制度の大きな変更になるので、社宅居住者と密な(三密ではありません・・・)コミュニケーションが大切であることは言うまでもありません。

Q17 当社には社員食堂がありますが、三密の恐れが強いため、一時的に閉鎖をしており、これに伴い、当該社員食堂でしか使うことのできない食事券の配布も停止しました。このような扱いに問題はないでしょうか。また、在宅勤務者に対して食事手当の支給をやめても問題はないでしょうか。

A 会社の社員食堂の閉鎖や食事手当の不支給は、従業員処遇に対する不利益変更となりますが、コロナ禍における非常事態の下で不合理な変更とはならないでしょう。

【解説】

会社の事業所内に食堂を設けるのは、入社してきた従業員に対して無償あるいは適切な対価をもって休憩時間における食事を提供する、という福利厚生の目的によるものです。

そして、食堂は休憩の特定の時間内に稼働し、これを利用する従業員が密集するため、いわゆる三密の危険が高い典型例といえます。

したがって、コロナ禍においては、食堂の閉鎖はやむを得ず、これが福利厚生について会社が一方的に閉鎖しても、その措置には合理性、社会通念上の相当性が認められるので、当該措置が違法となるとはいえないでしょう。そして、食事券の配布も、当該食堂でしか利用できないのですから、停止もやむを得ません。このことは、当該食堂を会社が直接稼働しているか、外部業者によるものかに関係するものではありません。

この点、当該食堂が使えなくなったために、臨時的な食事手当等の支給などの代替措置を採ることが考えられますが、代替措置を採るかかどうかは会社の裁量であり、義務づけられるものではないといえます。

在宅勤務者に対する食事手当については、会社が当該規定を設けた趣旨が問題となりますが、通常は出社に伴い、家庭外で食事を取らざるをえない代償として支給される手当ですので、あくまでも現実の出社に伴う福利厚生であると理解できます。

したがって、在宅勤務者に対して食事手当の支給を停止することは一般的には問題はないといえます。もっとも、会社の前例や現実の運用歴については注意する必要があり、かつ在宅勤務制度を始めるに当たっては、従業員に対する周知は十分に行うべきでしょう。

Q18 不要不急な保養所やスポーツジム利用補助、アクティビティ系の補助などの福利厚生を廃止したい

A 不利益変更だが、「合理的」であるため、就業規則による変更可能。

【解説】

コロナ禍により、様々な制度変更を検討する中で、総合的な支出をカットする観点から福利厚生の見直しに着手する企業も出てきました。

福利厚生制度に関する廃止・縮小は、一応労働条件に関わる変更になりますので、労働契約法 10 条の不利益変更になりますが、一方で、不利益変更だとしてもそれが「合理的」であれば、変更することが可能です。

そして、不利益変更の合理性は、「労働者の受ける不利益の程度」、「労働条件の変更の必要性」に加えて、判例上社会情勢も加味して判断されます。

この点、設問のような福利厚生については不要不急であり、休業手当等に原資を回す必要性は高く、不要不急な外出の自粛が求められる中では、福利厚生の廃止により労働者が受ける不利益も小さいでしょう。そして、社会情勢としてもこれらを廃止することについて異論が出るような状況ではなく、現に見直しを行う企業は多く出てくるでしょう。

そのため、不要不急な福利厚生に関する変更は、不利益変更であったとしても、変更の合理性が認められ、有効と解されます。

なお、福利厚生の中でも、カフェテリアプランによりベビーシッターや介護施設が利用できる場合については、労働者の被る不利益は上記に比して高いと考えられますので、代替手段の確保や猶予期間など、相応の配慮が求められるでしょう。

Q19 新型コロナウイルスの影響で、子どもの通う小学校が休校となり、その面倒を見るために、会社に出勤できない従業員がいます。宅配便のドライバーであるために、在宅勤務のさせようがありません。本人が収入を気にしているので、年次有給休暇の取得を勧めていますが、それを取得し切った後でも出勤できない場合は、欠勤扱いせざるを得ませんが、このような従業員の支援につながる公的制度はないでしょうか。

A 事業主が、特定の期間内で子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額)の休暇(労基法上の年次有給休暇を除く)を取得させた場合、小学校休業等対応助成金の対象となります。

【解説】

1 小学校休業等対応助成金について

小学校休業等対応助成金は、新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、子どもの通う小学校等が臨時休業したり、子どもが新型コロナウイルスに感染したり、そのおそれがある場合、その子どもの保護者である労働者(正規、非正規を問わない)がその世話のために仕事を休む際に、有給の休暇(労基法上の年次有給休暇(以下「法定年休」)を除く)を取得させた事業主に対して支給される助成金です。

上記の「小学校等」とは、小学校、幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育園、放課後児童クラブ等を指し、また上記の「保護者」とは親権者、未成年後見人その他の者(祖父母等)であって、子どもを現に監護する者を指します。

また、上記の「有給の休暇」は、法定年休とは別に会社が認める休暇であり、賃金を全額(法定年休を取得した場合に支払う賃金と同額以上)支給するものであることが必要です。なお、厚労省のQ&A(令和2年4月15日版)では、半日や時間単位の休暇や、看護休暇(対象年齢・日数は法定相当)を有給で取得させた場合も対象になるとされています。

そして、助成の対象となるのは、令和2年2月27日～6月30日までの間に有給の休暇を与えた場合であり、助成金として支給される額は実際に支払った給与相当額ですが、休暇1日あたり8330円が上限とされています。

その他、支給要件の詳細等は、厚労省HPやQ&Aをご確認ください。

2 特別休暇制度の導入

上記のとおり、助成対象となるのは、法定年休とは別に、労働契約上認められた有給の休暇を取得させた場合です。

厚労省Q&A(令和2年4月15日版)によると、既存の特別休暇制度の対象として有給で休暇を与えた場合も助成対象になるとされていますが、既存制度の対象にならない場合や、特別休暇の制度がない場合に、本助成金の利用を考えるならば、新たに制度を設ける必要があります。

その場合の休暇取得の要件は、本助成金で対象とされている小学校等の臨時休業等や保護者の範囲とすればよいでしょう。また、当該休暇制度を本助成金の利用のために時限的に設けるのであれば、その旨を明らかにする必要があります。

休暇は、就業規則の絶対的必要的記載事項(労基法89条1号)ですから、上記特別休暇制度を新設するならば、就業規則変更手続が必要になりますが、現在の状況に鑑み、同手続や就業規則への反映が事後的になることもやむを得ないでしょう。厚労省Q&A(令和2年4月15日版)でも、就業規則が整備されてない場合でも要件に該当する有給の休暇を付与した場合は助成対象となるとされていますが、後に行政からの確認を受ける可能性がありますので規程変更の対応をしておくべきでしょう。

第7. 時差出勤・テレワーク

Q20 当社にはテレワークの具体的なルールがなく、在宅勤務をやれと言われても実際にどうしたらよいのかわかりません。どこからどう始めればよいのでしょうか？

A まずは、在宅勤務を行うにあたり、最低限決めておくべき項目の洗い出しから始める必要があります。その後、その各項目に対してそれぞれ具体的なルールを定め、実際に運用する際に必要な整備をしていくことになります。

【解説】

各社で決めておくべき項目、運用にあたり整備すべきものや事前に検討しておいたほうがよいものの具体例を以下に示しますので、参考にしてください。

1 在宅勤務制度運用にあたり決めておくべき項目の洗い出し

(1)在宅勤務の許可・利用

- ・ 対象部署・対象者(全員 or 一部の部署・者)
- ・ 利用申請フロー
- ・ 服務規律(情報セキュリティ関連等)

(2) 在宅勤務時の労働時間

- ・ 労働時間(所定労働時間、時間外及び休日労働可否等)に関するもの

(3) 在宅勤務時の勤務等

- ・ 業務開始・終了の報告(方法、内容等)
- ・ 利用単位(終日／半日／時間)
- ・ 利用回数(週に何回まで等の制限の有無)
- ・ 利用場所

(4) 費用負担や機器の貸与等

- ・ 機器(PC／携帯電話等の貸与の有無)
- ・ 費用負担
- ・ その他

2 上記1の項目に対応した具体的なルールの設定(各社で検討)

3 ルールの制定後実施に向けて整備が必要なもの

(1) 「在宅勤務マニュアル」(各種ツール利用マニュアル等含む)の作成と周知

(2)ヘルプデスクの設置

- ・ 労務管理・規程やルールの確認:総務人事部門
- ・ PC、携帯電話等のIT機器・システム:情報システム部門

(3) トライアル期間

- ・ 緊急対応期間は、トライアルなしで実施となるが、ヘルプデスクでの回答(FAQ)を公開して、混乱が生じないようにする等の対策が必要。

4 その他テレワーク体制に切り替え後に会社として必要な対応

上記に加えて、会社の状況に応じて、以下のような対応も併せて検討する必要があります。

- ・ テレワーク体制のお知らせ
会社HPに原則テレワークのお知らせを記載します。方針や期間に変更があるたびに更新するのを忘れずに行いましょう。
- ・ Web 会議システム
セキュリティを考慮した「Web 会議システム」の利用ポリシー決めておくことが必要です。
- ・ 備品購入支援
イス・机等の作業環境を整備するために上限額を定め実費を支援することを検討します。腰痛等防止や生産性向上の視点から必要です。
- ・ 社内稟議をクラウドで実施
印鑑のためだけの出社を避けるためにも、紙&印鑑での稟議をクラウドサインで稟議を回せるように考えることも必要です。

【令和2年5月1日更新】

Q20-2 テレワークのために、インターネット回線接続費用を支出した場合、PC・周辺機器を購入する場合、会社が費用負担しなければなりませんか。また、その旨就業規則に記載する必要はあるのでしょうか。

A 費用負担については、労使で決めることであり、会社が出さなければならないわけではありません。また、就業規則に規定が必要なのは会社指定の機器を購入させる場合など特殊なケースについてです。

【解説】

テレワークの普及に伴い、テレワークを開始する際の初期費用や継続する場合のランニングコストを誰が負担するのかという問題が各社で検討されています。

例えば、インターネット接続の回線費用、ポケットWi-Fiを導入する際の費用、PCや業務で使用するアプリケーションやPC周辺機器の購入などです。

この点、厚生労働省は、令和2年4月30日付でQ&Aを更新し、

「問2 テレワークを導入する場合の費用負担はどのようにしたらよいのでしょうか。」との問いに対して、

「テレワークに要する通信費、情報通信機器等の費用負担等、テレワークを行うことによって生じる費用については、労使のどちらが負担するか、あらかじめ労使で十分に話し合いましょう。トラブルを避けるためには、就業規則等において定めておくことが望まれます。

特に、労働者に情報通信機器、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定する必要があります(労働基準法第 89 条第 5 号)。」

と回答しています。要するに

- (1) テレワークにかかるコストは労使で話し合うべきこと
- (2) 「作業用品」を負担させる場合は、就業規則に規定が必要

ということです。

(1) について、PC や業務上必要なアプリケーションについては会社が提供するケースが多いですが、一定のセキュリティ要件を満たした自宅 PC を用いる場合、その費用を会社が出すケースは少ないと思われます。また、自宅のネット回線費用などランニングコストについては、業務にのみ用いるものではなく、買い物・娯楽動画閲覧・教育等、家庭のインフラとしても用いられるものですので、仕事のみを使うものとは通常解されないことから、特段の費用負担は行わないことが多いでしょう。なお、会社が一定額の限度で初期費用を助成する制度を導入しているケースは見られます。

(2) について、労基法 89 条 5 号は「労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項」を定めなければならないとしています(就業規則の相対的記載事項)。

では、ここに言う「作業用品」とはどの範囲のものを指すのでしょうか。実際にテレワークにおいて、家庭のインターネット回線・PC を用いて業務に従事する場合、これをどこまで就業規則に記載する「義務」があるかが問題となります。

この点、労基法 89 条 5 号が「作業用品」について、労働者に負担させる場合にその旨を就業規則に定めよとしているのは「作業用品等の名目で、かつて大幅な賃金控除が行われた悪弊に対する反省を含む」趣旨であるとされています(日本論評社「基本法コンメンタール 労働基準法」第三版 p370)。

具体的には、食費・被服その他の作業用品の費用、保険料、共済組合費など、労働契約によって費用の全部または一部を負担させる場合には、その負担額、負担方法など負担に関する事項を規定する必要があるということです。

つまり、労基法 89 条 5 号の問題として就業規則に記載が必要となるのは、PC や周辺機器、アプリケーションなどを労働者の自弁にて購入させるケースであり、会社が必要な PC やアプリケーション、周辺機器を貸与する場合は含まれません。

では、毎月のネット接続費用についてはどう考えるべきでしょうか。

この点、毎月のネット接続費用に関しては、現代の社会通念に照らし、仕事だけでなく、買い物・娯楽動画閲覧・教育等、家庭のインフラという私的領域でも用いられるものであり、仕事のみを使うものとは通常解されません。

そのため、会社指定のプロバイダと契約しなければならないなどの特殊なケースを除き、ネット接続費用に関する就業規則の記載は不要と解されます。

また、PC 周辺機器については特別に会社指定されたものでない限り、個人の好みで購入するケースが多く、私的領域に属するものと解されるため記載は不要でしょう。

Q21 テレワークにおける人事考課は、実際に部下の働きぶりがみえず、頭を悩ませています。どのように対処したらよいのでしょうか？

A まず、自社の人事考課がどのような基準で行われているかを確認します。成果(アウトプット)を評価するのか、成果に結び付く行動(プロセス)を評価するのにかによりますが、いずれにしても、テレワーク勤務者の業務の進捗やプロセス、成果の共通理解を促進するために、コミュニケーションをオンラインに切り替える等工夫して、対処する必要があります

【解説】

全面的にテレワークに移行後、管理職が顔を合わせずに働いている部下をどう評価したらわからないという問題が生じています。テレワークをしている社員の成果はチェックすることができても、勤務態度や働きぶりを見ることができないことに戸惑っているという声が多く聞こえてきます。

人事考課がプロセス重視の場合は、チャットツールやWEB 会議ツールを活用して、業務の進捗を確認する機会を持ち、テレワーク社員の日々の仕事ぶりを把握することが大切です。また、成果を重視するタイプであっても、一定期間毎に、上長とテレワーク勤務者の間で、業務内容とその成果について共通理解を深めることが重要です。

成果を評価する際に目標管理制度を導入している場合、同制度は売上高や顧客訪問件数のように成果を数値化できる営業部門には適していますが、企画・開発等達成度を短期的に数値化することが困難な業務もあり、目標設定と成果評価を適切に実施できる仕組みと上長のスキルが必要になります。

今後、テレワーク勤務が主流となっていく時代においては、「インプット評価からアウトプット評価へ」の流れが加速し、仕事を管理する(=ヒトを評価するのではなく、成果を評価する)面を重視した人事考課制度へ必要性が増してくることが予測されます。

「遠隔監視」を可能にするために、常時遠隔でのモニタリングや起動アプリの挙動を全て記録するサービスもあるようですが、この遠隔監視の施策はオフィス勤務の場合常に後ろに立って見ていることが嫌がられるのと同様、「気持ち悪い」など、かなりの抵抗感を生じるだけでなく、モチベーションの著しい低下に繋がりますので注意して下さい。単に成果やアウトプット、必要な行動プロセスで測ればよいだけの話です。

Q22 テレワークになると部下のマネジメントが従来と変わってくるのでしょうか？また、テレワーク時のマネジメントはどうあるべきなのでしょう？

A ICTの活用により、顔を合わせなくても情報の共有や連絡が可能であり、Web会議やテレビ会議等を活用することで職場に近い環境が実現できること等から、これらによりマネジメント手法を工夫すれば、マネジメントの本質は変わらないと考えられます。

【解説】

テレワークや在宅勤務がチームの仕事に悪影響をもたらすことは、ほとんどないと言われています。ただし、上司と部下が離れて勤務することを前提にしたマネジメント手法を考える必要があります。マネジメントを業務管理と就業管理(労働時間管理)にわけて注意点を考えます。

1 業務管理

基本的には、テレワーク実施日に実施する仕事を明確にしてその成果をもって業務管理をすることが重要です。

テレワーク実施者から、メールや電話を通じた、テレワーク開始時/休憩時/終了時の連絡、業務日報、成果物の提出などを徹底することにより、マネジメント(業務管理)を円滑に行うことが可能です。

2 就業管理(労働時間管理)

次のQ23を参照ください。

Q23 テレワークにおける労働時間管理はどうしたらよいですか。

A リモートワークにおける労働時間管理の方法は大別して、1 通常の労働時間管理、2 管理監督者、3 裁量労働制、4 事業場外みなし労働、5 フレックスタイム制度という5種類の管理方法があります。

【解説】

1 通常の労働時間管理

リモートワークにおいても、PCの挙動は技術的に把握可能ですので、オフィスに居る時と同様に常時監視も技術的には可能です。ですが、筆者としては推奨しません。

そもそも常時監視をする意味は何でしょうか。オフィスでの中抜け、喫煙、コーヒー入れる、コンビニに行く、ネットサーフィンをしている etc の時間をそこまで厳しく見ているのでしょうか。オフィスに居る時もそこまで厳格にチェックしているということであればもはや別の問題がありそうですが、そうしていないのであればリモートワークにおいて特別な監視を考えてしまうのはなぜなのでしょう。そこには「自宅で作業」＝「サボるのではないか」という価値観が透けて見えます。

リモートワークにおいては「成果」を把握することが重要です。そうであれば、事細かに把握しようとするのではなく、大きな外出以外は無視して良いでしょう(やることをやっていれば)。どこで線引きするかは労使で検討すべきですが、30分や1時間単位が目安になるでしょう。

その上で、残業は原則禁止(所定時間労働が原則)、必要な場合は報告の上、許可を求めるといふ運用を行えば足ります。

なお、企業は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定)に基づき、適切に労働時間管理を行わなければならないとされています。そこでは、タイムカード、ICカードによる客観的労働時間の把握が原則とされつつも、自己申告による場合は実際の労働時間との齟齬などを定期的にチェックせよということになっていますので、PCオフの時間の確認などを随時行えば良いでしょう(後述のように、労働安全衛生法の観点から客観的労働時間の状況把握は行う必要があります)。

また、自宅作業の前に保育園や病院に行く、間で近所の人とランチに行くという場合は、時間単位年休の制度を検討して下さい(労使協定が必要)。

2 管理監督者

管理監督者については労働時間の問題が適用除外となっておりますのでオフィスに居る場合と何ら変わりません。深夜支払の必要がある点も同様ですので、深夜時間帯の勤務は原則禁止にすべきでしょう。また、休日割増賃金は発生しませんが、自宅だと際限なく働く可能性がありますので休日労働についても原則禁止とすべきでしょう(安全配慮の観点から深夜・休日労働の制限を行うことは管理監督者性と矛盾しないと解されます)。

一方で、管理職自身の問題としてコミュニケーションや人事考課をどうするかという問題が別途生じますのでこの点は人事考課のQ21を参考にしてください。

3 裁量労働制

裁量労働制には、企画業務型と専門業務型がありますが、リモートワークへの利用という以前に、そもそも対象業務であるか、行っている業務の納期や遂行方法の点から裁量性があるか、が問題となります(「名ばかり裁量労働」の問題)。対象業務であれば、自宅であれ、オフィスであれ基本的にはやることは変わらないでしょう。ただし、みなし時間が所定労働時間以上の場合、今回のテレワーク対応のみ例外的措置として所定労働時間に短縮する旨の労使協定を別途締結し、実際の作業ボリュームもある程度制限するという対応も考えられるところです。

4 事業場外みなし労働

出張等ではなく、テレワークに事業場外みなし労働を用いる場合のポイントは以下の2点です(厚生労働省「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(以下、「テレワークガイドライン」)参照)。

- (1) 即応義務が無いこと
- (2) 監視・指示をしないこと

(1)について、上記ガイドラインでは「情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態であること」とされています。つまり、チャット・電話・ビデオメッセージ等で常時「即レス」を求める状況にないようにすべきということです。

(2)については、「具体的な指示」には、例えば、当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これら基本的事項について所要の変更の指示をすることは含まれない。」とされています。つまり、あれやこれやと細かい作業状況を常時監視するような状態ではもはや労働時間把握をしているに等しいので、事業場外みなし労働を用いることは出来ないということです。業務指示は基本的に成果で行うこととしましょう。

なお、「みなす」時間については、基本的に所定労働時間を用いると考えられますが、業務内容によっては「通常必要となる時間」が変わってくると思いますので、その場合には労使協定により必要な時間を設定すべきでしょう。

5 フレックスタイム制

テレワークにフレックスタイム制を用いる場合、コアタイムを設けるか否かという問題があります。テレワークの場合はコアタイムを無しとするいわゆる「スーパーフレックス」も検討できるでしょう(ただし、深夜早朝はダメ)。

一方で、コアタイムありのフレックス制を適用し、在宅+通勤によりオフピーク通勤を行うことも可能となります(11時~3時をコアタイムとしてその間のみ出社、それ以外は在宅で、など)。

以上、テレワークであるからといって基本的には特別なことはないのですが、事業場外みなしを用いる場合はその運用に留意する必要があります。

Q24 テレワーク(在宅勤務)が続くと、社員の中にはこの変化に慣れず、孤立感等様々な要因から、メンタルヘルスを悪化させる者も出てくるかもしれません。どのように対策をしたらよいでしょうか？

A 新型コロナウイルス感染症の影響でテレワークや在宅勤務が推奨されていますが、テレワーク等のほうがメンタルヘルスに影響を及ぼしやすいと言われています。テレワークや在宅勤務を実施している企業は社員のメンタルヘルスが悪化する原因を探り、その対策をしっかりと準備しておく必要があります。

【解説】

テレワークや在宅勤務によるメンタルヘルスへの影響として、次のようなことが考えられます。

- 1 勤務時間が曖昧になりがち

在宅勤務はオフィスでの仕事と違い、勤務時間をコントロールすることが難しく残業や時間外労働などになりやすい環境です。しっかりと時間を管理しましょう。時間外労働はストレスに影響しやすく、メンタル不調をきたす原因にもなります。

2 相談する相手が居ない

仕事をする上で上司や同僚からの確かな指示を受けることが重要です。テレワークの場合、常時ビデオ通話やチャットなどのネットワーク環境にはあるものの、簡単に相談することが難しい環境にあります。そのために悩んだりストレスをためやすくなります。意識して同僚や職場の上司に気軽に相談できる環境や雑談ができるオンラインの場を作りましょう。

3 一日中、環境が変わらない

在宅勤務は、朝起きて寝るまで同じ場所で仕事と私生活を行うため、メリハリをつけることが難しいです。また、子どもがいる場合、時間や場所を取られてしまって、仕事に集中できない環境になることが多いものです。その結果、ストレスが溜まってしまい、家族関係に悪影響を及ぼすことがあります。家族には声かけを惜しまず、業務開始を宣言することで、家族の協力を得やすくなり、ストレスの軽減に繋がるのが期待できます。

これらの原因や影響を踏まえ、在宅でできる以下のようなストレスケアを実践することが有効です。

- ・いままでの就寝、起床時間などを大幅に変えない。毎日決まった時刻に就寝し、起床し、生活のリズムを一定にする。
- ・テレワークだからこそ労働時間管理が必要。部下が所定労働時間を超えて労働をしていないことを確認するため、また、部下本人の意識付けを植え付けるためにも、始業・終業時刻は確実に報告してもらうようにする。
- ・業務時間内でいままで以上に、オンラインでの上司や同僚と連絡、あるいは雑談を積極的に推奨していく。
- ・外部のメンタルヘルスケア窓口を利用する。会社によっては、EAP(従業員支援プログラム)等の外部期間と契約している場合もあるので、そのような会社では改めて利用を案内する。
- ・産業医とのWEB面談を行う

Q25 時差出勤時の残業代の考え方は？

【設問】

当社は始業時間午前9時、終業時間午後5時30分、うち休憩正午から午後1時までの1時間で1日の所定労働時間は7時間30分です。コロナウイルス感染防止のために、一時的措置として、始業時間を午前10時に繰り下げ、終業時間を午後5時に繰り上げましたが(休憩は正午から午後1時までの1時間で、所定労働時間は一時的に6時間に短縮)、緊

急に対応すべき案件があり、実際の終業が午後7時 30 分となった場合、割増賃金が発生するのはどの時点からでしょうか。また、いわゆる法内残業に対しても割増賃金を支払う旨の規定が就業規則(賃金規程)にある場合にはどうなるでしょうか。

A 法定の割増賃金の支払義務が発生するのは、労働時間が8時間超となった部分なので、午後7時以降の部分に割増賃金が発生します。また、法内残業に対する割増賃金の支払の定めがある場合、それに基づき割増賃金の支払が必要となるのはももとの所定労働時間7時間 30 分を超えた午後6時 30 分～午後7時までの部分と解されます。

【解説】

1 法定割増賃金についての考え方

労基法上、使用者は、労働者を1週 40 時間、1日8時間の法定労働時間(労基法 32 条)を超えて労働させた場合には、その超えた部分について割増賃金を支払わなければなりません(労基法 37 条1項)。

時差出勤のために、始業時間及び終業時間を繰り下げた場合でも同様で、設問では、法定8時間を超えた午後7時以降の労働に対し法定の割増賃金の支払義務が発生します。

2 法内残業に対する割増賃金の考え方

他方で、就業規則上(労働契約上)、所定労働時間を超えた部分の労働(いわゆる法内残業)に対しても割増賃金を支払うとの定めが置かれている場合、法内残業に対して割増賃金の支払が必要になりますが、短縮された所定労働時間6時間を超え、法定8時間までの部分に当たる午後5時～午後7時までの間の全てがその対象になるでしょうか。それとも、もとの所定労働時間である7時間 30 分を超えた午後6時 30 分～午後7時までが対象でしょうか。

ももとの所定労働時間7時間 30 分の労働に対しては、通常の賃金のみを支払うことが合意されていたのですし、法内残業にも割増賃金を支払うとの規定が対象にしていたのは、所定労働時間が7時間 30 分であることを前提に、法定8時間までの 30 分間に限ってのことです。したがって、所定労働時間を6時間に短縮する措置を講じたことについて、労使の合理的な意思解釈をすれば、新型コロナウイルス感染予防の観点から、通勤時の混雑を避けるために一時的措置として短縮したというに留まり、これに伴い6時間を超えて働けば全て法内残業として割増賃金の支給対象とするとの積極的意図まではなく、法内残業の対象となるのは上記 30 分間に限ること自体は変わりがないと解するのが合理的です。

よって、所定労働時間を一時的に短縮したとしても、就業規則に基づき法内残業として割増賃金の支払対象となるのは、もとの所定労働時間である7時間 30 分を超えた午後6時 30 分～午後7時までが対象だと解されます。

第8. 同一労働同一賃金

Q26 休業手当保障の差に関する同一労働同一賃金は？

【設問】

当社は、コロナの影響で業務が減少したため、正社員、契約社員を問わず、出勤日数を減らすことにしました。減らした労働日については、会社都合の休業として、労基法に基づき平均賃金の60%を支給することとしています。正社員については就業規則上、一定期間については100%の保障がありますが、契約社員については60%のままです。このような相違は、パート有期法(労働契約法)に違反しないのでしょうか。

また、当社はコロナの影響で、やむなく半年間の時限的措置として正社員の基本給を全社的に10%下げることとし、全社員にも説明して、社内労働組合とも協議し、理解と協力が得られました。これに対して、パートや契約社員については、時短や出勤日数を減らすことで対応する予定であり、パートや契約社員は時給契約なので、働いた分だけ支給する予定です。このような相違はパート有期法(労働契約法)に違反しないのでしょうか。

A 新パート有期法8条や旧労契法20条は均衡待遇の原則を定め、短時間・有期雇用労働者と正社員との不合理な待遇差を禁止しているため、休業補償の相違についても不合理な待遇差と判断される可能性があるため、雇用調整助成金等の活用により待遇差をできる限り解消することが望めます。また、時給制のパート従業員・契約社員について、シフトを変更して働いた分のみ支給するという扱いは、直ちに違法とはいえませんが、レピュテーションリスクの恐れなどもあるため、雇用調整助成金等の活用による生活保障のための配慮の視点が重要となります。

【解説】

1 同一労働同一賃金について

新パート有期法第8条は、短時間・有期雇用労働者と正社員の待遇について、職務内容(業務の内容と責任の程度)、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情、の相違を考慮して、不合理な待遇差を禁止しており、いわゆる「均衡待遇」を定めた規定となっています。

改正法前のフルタイムの有期雇用労働者と正社員との待遇差は労契法20条により定められ、これは均衡待遇の規定とされてきましたが、同法は新パート有期法の成立により廃止されることとなりました。

なお、中小企業においては令和3年3月31日までは改正前のパート有期法及び改正前の労働契約法20条が適用されることになっています。

旧労働契約法20条の均衡待遇の意義について争いがありましたが、ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件(最判平30.6.1)によって一定の解釈が示され、同法に違反する不合理な格差については、不法行為による損害賠償の対象となる、と判断されました。この判例は、

均衡待遇の考え方を示したものであるため、その解釈論は新パート有期法8条に引き継がれることとなります。

もっとも、同判例でもいかなる場合に不合理な格差となるかの明確な判断基準は示されなかったため、今後も処遇ごとに個別具体的に判断されることとなります。その際、同一労働同一賃金ガイドライン(平成30年厚労省告示第430号)及び「不合理な格差解消のための点検・検討マニュアル」(厚労省雇用環境・均等局 有期・短時間労働課、平成31年3月)が判断の解釈の考え方を示すものとして重要です。

2 処遇の切り下げについて(休業補償)

それでは、就業規則上の休業補償額について、正社員とパート・有期雇用労働者について相違を設けることが許されるでしょうか。この点については、前記判例、ガイドライン、点検・検討マニュアルを参照しても一義的に不合理か否かの判断はできず、会社の休業補償の趣旨から個別具体的に判断されることとなります。

正社員とパート・有期雇用労働者は通常職務内容(業務の内容と責任の程度)、職務内容・配置の変更範囲が異なり、休業補償手当について労基法との差額を支給する会社の規定の趣旨も、休業しても処遇をできる限り変更を来さないという生活保障を通じて、将来会社の中核を担う従業員に対する長期雇用のインセンティブと理解することができます。特に、コロナ禍における非常事態においては人材流出の危険も高く、これを止めるための目的でもあります。

これに対して、パートや契約社員については、期限の定めがあることによって上記のような長期雇用のインセンティブは強く働かないため、当該定めは合理的である、とする考え方もあります。

もっとも、従業員に対して休業を命じざるを得なくなるような非常事態において、生活保障の必要性については正規と非正規で相違はなく、不合理であるとする考え方もありえます。

この点については、「その他の事情」として、雇用調整助成金における考え方も重要です。

令和2年4月1日から6月30日まで、新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置が採られ、これには雇用保険被保険者でない所定労働時間が短いパート労働者の休業も助成金の対象に含めている上、助成額の計算は、休業を実施した場合に支払った休業手当に相当する額に助成率を乗じたものですが(但し一日一人あたりの雇用保険基本手当等実額の最高額が上限額となる)、休業手当に相当する額は、前年度1年間における雇用保険料の算定基礎となる賃金総額を前年度1年間における1ヶ月平均の雇用保険被保険者数及び年間所定労働日数で割った額に、休業手当の支払率をかけて算出されます。

ここは複雑ですが、要点としては、通常、正社員と非正規社員では正社員の方が賃金が高いところ、平均賃金額を算出するに当たっては非正規社員も計算の基礎に入るため、非正規社員が多い会社であればあるほど、平均賃金額が低くなり、雇用調整助成金の金額が下がるという問題がある、ということです。

この点からすれば、雇用調整助成金による支給を原資として労基法との差額解消を図るとしても、会社に対して支給される雇用調整助成金の総額は正社員とパートや契約社員も併せて計算されるということから、両者に相違を定めることが不合理であるという考え方にも、正社員に対する雇用調整助成金がパートや契約社員の処遇との関係で引き下げられるために正社員に対する待遇を厚くしても不合理ではない、という考え方にも、いずれの解釈も可能となります。但し、長期雇用(予定)者に対して生活保障を行うという視点は重要ですので、5年を超えた非正規雇用者には一定の保障を行うという線引きもあり得るところでしょう。

また、パートや契約社員についても(特に特例措置については雇用保険被保険者でない者についても)雇用調整助成金の対象となるため、当該助成金を用いてパートや契約社員に対して全額でないとしても一部支給の対象とすることは、パート有期法8条のその他の事情の解釈として考慮されると考えられます。

したがって、設問の事案については、直ちに不合理とされるわけではないですが、雇用調整助成金等の活用によりその相違を埋める企業の努力がその他の事情として考慮されるため、例えば、非正規の数が多く、助成金を実際に受給するまでキャッシュが持たないといったキャッシュフローの状況などが考慮され、不合理性を払拭できるといえるでしょう。

なお、派遣従業員の場合の待遇の相違については、通常は派遣元の労使協定方式を採用しているため、休業補償に限らず派遣元が対処すべき問題であり、派遣先企業としては特段措置を講ずる必要はないといえます。

3 処遇の切り下げについて(賃金についての処遇)

次に、正社員については一律一定額の賃金を切り下げるとして、時給制のパートや契約社員についてはシフト変更によって対応し、時給制であるため働いた分だけ支給する、という扱いは許されるでしょうか。

これは、短時間労働者を多数雇用することの多い、飲食店や遊技施設などで問題になることが多く見られます。そのような企業は三密の恐れがあるため、行政の緊急事態宣言下における営業自粛対象業者であるため、短時間労働者によっては全くシフトが入らない場合もあります。

この点、短時間労働者は、パート有期法8条の解釈の上で、業務の内容や責任の程度、職務内容・配置の変更範囲などが相当に異なっているのが通常ですし、労働契約上副業が禁止されていないことが多いため、長期雇用へのインセンティブや生活保障の必要性については相当の相違があります。その上で、今回のコロナ禍による営業自粛対象業者であることなどは、その他の事情として不合理でないことの考慮要素となるでしょう。

また、同一労働同一賃金の裁判例においても、シフトによる時給制と月給制の賃金制度それ自体の差異が違法とされた例は存在しません。

したがって、契約上一定のシフト組み入れが企業側にも労働契約上義務づけられているのでない限り、会社の扱いとして時給制のパートや契約社員については働いた分だけ支給する、という扱いは同法に反しないといえます。

もともと、法律上許容されるからといっても、上記のとおり雇用調整助成金の特例措置においては雇用保険被保険者でなくとも助成の対象となり、非正規に対する配慮のない企業としてレピュテーションリスクの恐れがある上、ポストコロナの求人にも影響することは否定できないでしょう。

そこで、会社としても雇用調整助成金の特例措置を活用するなど、時給制のパートや契約社員に対する一定の配慮が求められるといえるでしょう。

【令和2年5月28日追記】

Q26-2 正社員は在宅勤務とする一方で、派遣労働者には出社を求めることは同一労働同一賃金の観点から問題がありますか。

A 労使協定方式の場合、派遣法上の問題にはなりません、労務政策としては「なぜ、そうするのか」を考えるべきです。

厚労省 QA(令和2年5月27日時点版)では、正社員はテレワーク、派遣労働者は出社させることについて

「派遣労働者であることのみを理由として、一律にテレワークを利用させないことは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正された労働者派遣法の趣旨・規定に反する可能性があります。」としています。

ここで、「趣旨・規定に反する」という微妙な言い回しをしているのはなぜでしょうか。

これは派遣における同一労働同一賃金については、①派遣先均等・均衡方式の外に②労使協定方式があるからであると解されます。

つまり、派遣の同一労働同一賃金について、実務上多くのケースが②労使協定方式を選択していますが、この場合、派遣先正社員との比較は行わないこととなります。

そのため、派遣先正社員との比較においてテレワークの可否を論ずること自体が法律上できないことになってしまうため、「趣旨・規定に反する」という非常に微妙な言い回しになっていると思われます。

もちろん、正社員は在宅勤務し、派遣社員がハンコ・FAX・電話対応など出社を要する業務に従事している場合「派遣だから」といって派遣社員にのみ出社させることについては派遣労働者に対する人事施策として本当に適切なのかという視点はありますし、そもそも紙ベース、電話ベースのやり取りが本当に必要なのかという視点も企業は持つべきであり、これからの事業継続の在り方を考えなければなりませんし、どうしても出社してもらう必要があるのであれば、「なぜ出社が必要なのか」について派遣社員に対して説明できる人事であって欲しいと思います。

しかし、派遣における同一労働同一賃金において労使協定方式を用いている場合は派遣先正社員との比較問題にならないことは法律上明らかであるため、そのことを踏まえて、どう非正規雇用管理を含めた労務政策を人事として検討すべきかという問題であることを理解するべきでしょう。

第9. 教育訓練

Q27 階層別研修などはオンライン研修だけでは限界があり、今後、教育研修体系の見直しが必要かと思えます。どのような点に注意したらよいでしょうか？

A 「そもそもその研修は必要なのか？」というレベルに立ち戻って、現行の教育研修メニューを取捨選択する。そのうえで、新たに体系を構築しましょう。

【解説】

1 ポストコロナの社員研修のトレンド

(1) 「集合研修」自体の減少

在宅勤務やテレワーク、オンラインがこれからは基本となり、さらに広がっていく可能性が大きいです。今までの形の集合研修は減っていくことが想定されます。今回、内製化してオンライン化してある程度の成果が出せた、あるいは質が落ちない、ということが証明されると、外部委託して、さらに集合して行う研修とは何か？ということが問われてくると思います。実際に、「海外赴任者向け研修」を既にオンラインで行っている企業もありますので、既成概念に囚われずに見直しを行いましょ。

(2) 研修の実施方法のバラエティ化の進展

今までも考えられていたオンライン化、マイクロラーニング化が、今回実施できて、しかもコストが安い、効果もそれほど下がらない、という判断がなされた場合は、間違いなく、今までの方法が前提ではなくなります。以下のようないくつかのやり方を用意しておいて、組み合わせる、入れ替える、テストして比較するなどが起こっていくとも想定されます

- ・eラーニング・事前撮影した動画活用
- ・オンライン、ライブで実施
- ・短時間化
- ・個別の学習習得度に応じて、クラスを細分化
- ・リアルで用意するが、別途オンラインでも参加できる併用型

2 人事担当者に求められる意識やスキル等

今まで、多くの研修担当者は、研修の発注先、受講生の管理、アンケート結果の分析が主な仕事でした。しかし、これからは研修の管理業務だけでなく、ポストコロナにおける経営方針の変更やその際に必要となる人材育成のグランド・デザインと未来像を踏まえた研修設計がより必要となってくるでしょう。

上流工程から考えた研修設計などの視点で見ると、講師や研修会社、そしてオンライン化サービスの「どこをみて」「どう判断するか」といった基準や目線ができてくると思われます。さらに、ライブ配信をする際の補助者・アシスタントとしての技術や能力があるとさらに重宝されると思われます。

Q28 当社の社員教育はこれまでOJTをメインにやってきましたが、今後は、Face to Faceでの実施が難しくなると考えられます。職場でのOJTはどのようにすればよいでしょうか？

A リアルな職場での指導教育からオンラインでの個別面談やWEB会議によるチームミーティングなどに切り替えて、OJT実施計画を組み立てていく必要があります。

【解説】

人事制度でも、ヒトの評価からコトの評価へのシフトが加速し、組織における業務目標やそこから落とし込まれる個人目標それぞれの設定力や評価・面談のスキルがますます重要になってきます。

これらの能力は従来から必要とされてきましたが、現場で顔を合わせることができるこれまでの環境では、必ずしも適切に行われていなくても職場は何となく回っていたのが実態だったと思われます。

今後は、組織目標及びその進捗状況をチームメンバー全員と共有するためのミーティングや部下との個別目標の進捗状況を確認するための1対1の面談はオンラインでの実施となりますので、管理職のコミュニケーションスキルの向上が求められます。社内調整や「頑張れよ」とその場で激励するのではなく、オンラインならではのマネジメントについて根本的な意識を変えていくべきでしょう。

第 10. 休暇

Q29 休業の際、休業手当としては平均賃金の6割支給ですが、有給休暇取得を希望する者については有給休暇を利用させ、100%の保障をしても差し支えありませんか。

A 本人が利用を希望するのであれば可能。

【解説】

有給休暇は、「休暇」ですので、本来、労働義務がある日に使用することが原則です。

もともと、本人が取得を希望し、会社もこれを認めるのであれば、有給休暇の利用を認めるべきと解されます(理論的には休業を一部解除し、勤務を命じたうえで有給休暇を取得する)。また、労基法の有給に関する定めは、その使用方法について当事者が合意している場合に、こ

れを制限する規定はありません(東京大学労働法研究会編「注釈労働基準法・下巻」719頁参照)。

したがって、休業日に労働者が有給休暇の利用を希望する場合、これを認めても差し支えありません。

Q30 新型コロナウイルス対応のため、今年に限り特別の休暇を設けようと考えていますが、その際どのような点に注意したらよいでしょうか？

A 利用対象・要件・日数・賃金保障の程度を検討すべきです。

【解説】

新型コロナウイルス対応のため、今年に限って特別の休暇を認めようという企業は増えていきます。その際は、「今年一年の時限的な」特例休暇であることをまず周知しましょう。この場合、就業規則よりも有利な取り扱いですので、就業規則変更によらずとも人事が案内を周知すれば足ります。

特に、雇用調整助成金の受給を見込み、今年に限り時限的な特別休暇の付与を検討する場合もあるでしょう。一方で、テレワーク勤務ができる業種においてはどのような特別休暇にするか検討する事項がいくつかあります。

【検討事項】

・発熱等症状による欠勤の場合のものか休業中の利用か

→テレワーク勤務できる業種であれば、就労が継続していますので、前者の検討となります。一方、休業中の休暇という扱いをするのであれば、この期間に対応した休暇となるでしょう。

・利用要件

→発熱等の症状を利用要件とするか、休業期間中は認める形にするか

・利用日数

→欠勤対応の場合であれば、ある程度利用日数を限るべきでしょう。14日などの例も見られますがこれに限らなくとも構いません

・賃金補償率

→特別休暇を取得した際の賃金補償率ですが、休業を行い、助成金を受給するのであれば平均賃金の60%で設計するケースが多いでしょう。一方で、テレワーク就労を行う場合であれば、有給休暇と同じ率にするか、60%とするかは企業によって対応が分かれるところです。

いずれにせよ、今後どの程度この問題が長期化するか未だ不透明ですので、企業としては「できる範囲の」対応をすることが肝要と解されます。

第 11. 労働時間・残業・長時間労働

Q31 今回の新型コロナウイルス対応による 36 協定の特別条項の適用でしょうか。

【設問】

新型コロナウイルス関連で、多くの従業員が休業又は自宅待機をしている結果、事業所に出勤している従業員らが限度時間を超えて時間外労働をする必要が生じました。しかし、36 協定の特別条項の対象となる「臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」として、新型コロナウイルス感染に起因すること等は明記されていませんが、特別条項の対象となるでしょうか。

A 特別条項の「臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」に、新型コロナウイルスに起因する繁忙のため等の記載がなくとも、特別条項の対象になると解されます。

【解説】

使用者はいわゆる特別条項を含めて 36 協定を締結・届出しておけば、特別条項で定めた範囲で、「限度時間」(1か月 45 時間、1年 360 時間)を超えて時間外労働及び休日労働をさせることができます(ただし、法定の絶対的の上限等の規制あり(労基法 36 条5項ないし7項))。

この特別条項による時間外労働及び休日労働の実施は、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に・・・限度時間を超えて労働させる必要がある場合」に行わせることができます(労基法 36 条5項)が、36 協定指針(平成 30 年9 月7日厚労省告示第 323 号)では、36 協定には、当該場合に該当する事由をできる限り具体的に定めなければならず、恒常的な長時間労働時間を招くおそれがあるもの(「業務の都合上必要な場合」などの抽象的なもの)を定めることは認められないとされています。

そこで設問にあるように、新型コロナウイルス関連で、多数の従業員が休業や自宅待機するために、それをカバーする他の従業員が「限度時間」を超えて時間外労働をする必要が生じたものの、特別条項の対象となる「臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」として、新型コロナウイルス関連で繁忙である旨が記載されていない場合、特別条項の対象として「限度時間」を超えて、時間外労働をさせることができないのかが問題になり得ます。

この点については、36 協定締結時点では、新型コロナウイルスの感染やそれによる事業への影響は到底想定できなかつたものですから、上記の旨が 36 協定に明記されていなくとも、特別条項の対象として、時間外労働をさせることが可能と解されます(厚労省 Q&A(企業の方向け)4月 21 日版「5」・「問2」参照)。

Q32 新型コロナウイルス関連の対応で、時間外労働が増加し、36 協定で定めた延長時間を超えそうな場合、有効期間中でも 36 協定を破棄、再締結して、破棄前の 36 協定で定める延長時間を超えた時間外労働を行なうことは可能でしょうか。

A 当該対応は可能と解されます。ただし、破棄の前後を通じて複数月平均 80 時間以内の規制が及ぶことには留意が必要です。

【解説】

1 36 協定の破棄(解約)と再締結

36 協定を締結・届出していたものの、その締結当時に予想し得なかった事情が発生し、その対応のために、36 協定で定めた延長時間を超えそうな事態(例えば、1か月の延長時間を 30 時間としていたがこれを上回る時間外労働が当面の間見込まれ、特別条項により対応するにしても年6回の限度を超えてしまいそうな場合)が生じた場合は、当初締結されていた協定を、労働者側の締結主体(過半数労組又は従業員代表)と合意の上で破棄(解約)するか、又は協定に解約条項があればそれに基づき解約した上で、改めて延長時間を設定して(上記例だと、1か月の延長時間を 30 時間から例えば 45 時間にする)、36 協定を再締結・届出し、以後、その範囲内で時間外労働をさせることは可能です(この点に関して、厚労省「令和元年台風 19 号による被害に伴う労働基準法や労働契約法に関する Q&A」(令和元年 11 月 1 日版)の「Q8-1」及び「A8-1」を参照)。

2 破棄・再締結に当たっての留意点

ただし、36 協定を破棄・再締結した場合でも、複数月平均 80 時間以内の規制は、破棄の前後を通じて及ぶことには留意が必要です。

すなわち、使用者は 36 協定の特別条項により、限度時間(1か月 45 時間、1年 360 時間)を超えて時間外労働をさせることができますが、その場合でも労働時間に対して法定の絶対的上限があり、その中の一つが、複数月平均 80 時間以内の規制です。

これは、正確には、対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間について、当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月、5か月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外労働と休日労働の合計時間数の1か月当たりの平均(2か月平均～6か月平均)のいずれもが、80 時間以内でなければならないというものです(なお、対象期間とは 36 協定により労働時間を延長し、又は休日労働をさせることができる期間で1年間に限られます)。

そして、この平均は、複数の 36 協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されます(一つの 36 協定の対象期間に限って平均を見るものではありません)。

このため、例えば、当初の 36 協定の対象期間が令和2年4月1日からの1年間であったところ、これが令和2年6月1日に破棄され、同日付で 36 協定が再締結された場合、対象期間は同日から1年間となりますが、令和2年6月以降で複数月平均 80 時間以内の規制を遵守できているかは、令和2年4月、5月との平均との関係でも確認する必要があります。

Q33 新型コロナウイルス関連で、時間外労働や休日労働を行なう必要がある場合、労働基

準法 33 条 1 項(災害時の労働時間の特例)適用はあるでしょうか。

A 医師や看護師等の感染者の看護業務や、マスク、消毒薬等の感染防護用品や、治療に必要な医薬品等を緊急に増産する業務については、適用があると解されます。

【解説】

使用者は、労基法上、36 協定の締結・届出をすることで、同協定に定める範囲で、労働者に法定時間外労働または法定休日労働をさせることができますが、例外的に災害等による臨時の必要がある場合には、同協定の締結・届出をしていなくても、また同協定で定める範囲にかかわらず、労基法 33 条1項に基づき、それらを労働を行わせることができます。この場合は、労基法 36 条の上限規制の対象にもなりません(ただし、時間外、休日、深夜労働をした場合には割増賃金の支払は必要です)。

具体的な要件は、(1)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、(2)行政官庁(事業所の所轄する労基署署長)の許可を受けること(ただし、事態急迫で許可を受ける暇がない場合には事後に遅滞なく届け出ること)です。

そして、どのような場合に(1)に該当するとして許可するかについての基準が厚労省により示されています(令和元年6月7日基発 0607 第1号)。

これによると、同条は、「災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合」の規定であり、その臨時の必要の限度で厳格に運用すべきものとした上で、単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないとされています。その一方、地震等の災害への対応、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めるとされています。また、他の事業場からの協力要請に応じる場合においても、人命又は公益確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には認めることとされています。

そこで、新型コロナウイルス関連で時間外労働や休日労働を行う必要が生じた場合のうち、どのような場合が「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」に当たるかですが、上記基準に照らせば、次のとおりに考えられます。

すなわち、人命及び公益保護の観点から、例えば、医師や看護師等の感染者を看護する場合や、マスク、消毒薬等の感染防護用品、治療に必要な医薬品等を緊急に増産する場合は、「臨時の必要がある場合」に該当すると解されます(なお、厚労省 Q&A(企業の方向け)4月 21 日版「5」・「問3」参照)。上記の看護や増産のために、他の事業場からの協力要請に応じる場合も人命又は公益確保のためであれば、該当すると解されます。

また、緊急に増産された感染防護用品及び医薬品等を医療機関等へと緊急に運送する業種ですが、それら増産された品が実際に必要とされる医療機関等へ実際に届かなければ人命又は公益保護にはなりませんから、当該緊急の運送も人命又は公益保護の目的のものとして、「臨時の必要がある場合」に該当すると解されます。

他方で、薬局やドラッグストアが感染防護用品の仕入れや販売を緊急に行うために繁忙という場合ですが、時間外労働等の必要性はあるでしょうが、上記各例と同様といえる程に客観的に避けることのできない事由により、臨時の必要があるというのは困難だと解されます。

第 12. 労災・安全配慮義務・メンタルヘルス

Q34 当社は、コロナ禍に対応するため、従業員に対してテレワークなどを用いた在宅業務体制を整えているところですが、それでも業務によっては出社してもらう必要があります。しかし、出社の業務指示を出したところ、当該従業員は外出によってコロナに罹患する恐れがあるとして、出社を拒みました。このような会社の業務指示が違法となるのでしょうか。

A 在宅勤務を命じている従業員に対して出社の指示をしても違法ではありませんが、会社として従業員がコロナに罹患しないための合理的な配慮を行うことが望まれます。

【解説】

会社は従業員に対して業務上の指揮命令権を有しており、これは労働契約(就業規則等の定めも含みます)の本質の一つですので、従業員は会社の業務指示に従わなければ、適法な労務の提供がないものとして債務不履行となるのが原則です。したがって、労働契約において、使用者と労働者が合意した範囲内である以上、労働者はこれに従わなければなりません。

もともと、労働契約上の会社の指揮命令権も無制限ではなく、業務命令は、業務の遂行に必要なかつ相当な範囲で発せられるべきものですから、その目的が嫌がらせや、みせしめといった不当なものとして解される場合、または、労働者の心身に不当な苦痛を与えるものと認められる場合には、業務命令権の濫用となり違法・無効となります(日本電信電話公社事件;千代田丸事件、最判昭 43. 12. 24。電話の海底線の修理のため、軍事的緊張下にある海域への出航を命じられた従業員が、その出航命令を拒んでも違法ではないとした例)。

設例のケースでは、コロナ禍による外出の危険性自体は否定できませんが、外出が法的に規制されているわけではなく、罹患の恐れも具体的危険が伴うものとまではいえず、社会的距離を保つなどの一般的に流布されている手段によって危険性を希釈化することもできるので、業務命令権の濫用と評価されることは通常考えられないでしょう。

したがって、会社の指示が違法となる場合は直ちに想定しがたいといえますが、テレワークなどによる在宅業務体制を整えているのであれば、業務指示の上で、あえて出社することの必要性や相当性について説明ができるよう準備しておくことや、事業所内での作業における社会的距離の徹底、従業員に対する安全配慮の観点からはマスクの着用などの通勤時間を含めた就業中の自己保健措置の周知をしておくことが望ましいといえます。

また、業務の性質上可能であれば、通勤・退社時間においてラッシュ時間を避けて指示することや、限定的にコアタイムのないスーパーフレックス制度を採用する、時差出勤や早引きも

認める等、所定労働時間にこだわらないことが望ましい措置といえます。もちろん、出社に当たっては三密の防止や換気の徹底、マスクの着用等の就業環境を整えるべきでしょう。

これらの会社の措置は業務指示の上で絶対に必要なものではありませんが、会社の業務指示の相当性を補強するものといえます。

Q35 当社の現場業務は接客業であり、従業員がコロナに罹患しないためにマスクの着用や社会的距離を保つなどの指示はしていますが、にもかかわらず当該従業員がコロナに罹患した場合、労働災害になるのでしょうか。

A 個別の事案に応じて感染経路、業務または通勤との関連性等の事情を踏まえた上で労基署の判断により労働災害となる場合があります。

【解説】

労災保険法においては、「労働者の業務上の負傷、疾病、傷害または死亡」という「業務災害」について労災保険給付を認めています(同法7条1項1号)。

ここでいう「業務災害」と認められるには、労働者が労働契約に基づいて事業主の支配管理下にある状態(これを「業務遂行性」といいます)において、そのような状態下に伴う危険が現実化したものと経験則上認められること(これを「業務起因性」といいます)。が必要です。

労災においては、この「業務起因性」が認められるか否かが最も重要な争点となります。この点、「業務起因性」とは、業務と災害との間に、「相当因果関係」が認められる場合である、とされています(品川労基署長・中央田中電機事件、東地平元. 3. 1)。相当因果関係の意味については諸説ありますが、一般的には可能性や蓋然性では足りず、通常であればその行為からその結果が生じる場合である、と考えられています。言い換えれば、業務に内在する危険が現実化し、当該行為からその結果が発生したと考えることが合理的かどうか、ということを経験則とする考え方といえます。

それでは本件のような労働者がコロナに罹患した場合をどのように考えるべきでしょうか。

コロナに限らず、インフルエンザを含む伝染性のある疾病であっても、労災の認定基準には特に差異を設けていません。したがって、当該労働者のコロナ感染が、事業主の支配管理下において、事業主の命じた業務からコロナ感染が発生したと特定できる場合に労災に該当する、と考えられます。

もっとも、コロナは感染源や感染経路が不明であることも多く、労働者側が業務によってコロナに罹患したと証明するのは容易ではないでしょうし、会社も命じた業務の客観的な内容以外に事業主証明をすることもできないと思われます。結局は、労基署の判断に委ねられる事項であるといえます。

以上の点について、あまり知られてはいませんが、注目すべき通達が厚労省労働基準局補償課長から各府県労働局の労働基準部労災補償課長に対して出されています(令和2

年2月3日付基補発 02023 第1号「新型コロナウイルス感染症に係る労災補償業務の留意点について」。

これは、コロナ感染の労災保険給付の請求に対して、一般論として、業務上外の判断について「個別の事案ごとに感染経路、業務または通勤との関連性等の事情を踏まえ、業務または通勤に起因して発症したと認められる場合」には労災保険給付の対象となるとした上で相談者に対して「特定の業種や業務について業務起因性がないとの予断を持って対応することがないよう、相談者等に対して労災補償制度を懇切・丁寧に説明すること」としています。

また、相談があった場合には厚労省労働基準局補償課に報告するとして、請求がなされ、支給・不支給の決定を行う際には事前に課の職業病認定対策室あてに協議すること、療養補償給付の請求については事前に課の医事係あてに協議すること、とされています。

以上から、通常と判断基準が変わらないとしても、労基署は直ちに門前払いの扱いはせず、その検討や判断に慎重になっているといえるでしょう。

さらに上記通達には、労災となるかどうかの事例式のQ&Aも記載されており、やはり「個別の事案ごとに感染経路、業務または通勤との関連性等の事情を踏まえ」て判断するとして、感染地域に出張し(例として武漢を例に挙げています)、その際に商談等の業務で感染者等と接触する場合、国内の接客などの対人業務において感染者等と濃厚接触した場合で、業務外で感染源や感染機会がない場合には業務上災害に該当するとしています。

反面、私的目的で感染地域に渡航滞在していた場合や、出張中に業務外での私的行為中の感染が明らかで帰国後発症した場合には業務外と考えられる、としています。

このQ&Aの特徴は、おそらく事例の大半を占める、感染源や感染経路が明確でないが感染したことが明らかである場合については何も触れていないことです。例えばコロナを扱う病院において医療従事者が感染した場合や、業務上行われた会議で出席者がクラスター感染した場合、というような感染経路が明確な場合であれば業務上といえる可能性があると考えられますが、そのように明確でない場合には、この通達の本則に戻り、個別の事案ごとに諸事情を踏まえて具体的に判断する、ということにならざるを得ません。

【令和2年4月29日付記】

令和2年4月28日に、同日付「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(基補発 0428 第1号)」が新たに通達されました。

これは、上記の令和2年2月3日付通達を撤回する内容ではありませんが、これに加え新型コロナウイルス感染症について従来の業務起因性の考え方に従って労災保険給付の対象であるとした上で、「その判断に際しては、本感染症の現時点における感染状況と、症状がなくても感染を拡大させるリスクがあるという本感染症の特性にかんがみた適切な対応が必要となる」とし、さらに「調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、これに該当するものとして、労災保険給付の対象とすること。」としております。

つまり、本感染症の感染経路が明らかでないケースが多いため、業務起因性の判断においてはこの点を考慮すべきことを明らかにしているものであって、注意が必要です。

これを前提に、具体例として次のように述べています。

(1) 医療従事者等※について

まず、感染源が業務外であることが明らかでない場合を除いて、医療従事者については原則として労災の対象になります。

※患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等

(2) 医療従事者等以外の労働者(本 Q&A では「通常の労働者」といいます)であって感染経路が特定されたもの

医療従事者でなくとも、感染源が業務に内在していたことが明らかに認められる場合については、労災保険給付の対象とするとしています。

※例えば、コロナウィルス感染者が発生した際のオフィスの消毒を請け負う業務に従事する労働者など

(3) 通常の労働者かつ、感染経路が特定されていない場合

この場合でも、感染リスクが相対的に高いと考えられる以下の環境下で業務に従事した場合には「業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断する」とされています。

(ア) 複数(請求人を含む)の感染者が確認された労働環境下での業務

※例えば多人数かつ三密の会議でクラスターが発生したようなケース

(イ) 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

※例えばスーパーマーケットやコンビニ店員、駅の改札業務など

なお、この判断は「新型コロナウイルスの潜伏期間内の業務従事状況、一般生活状況等を調査した上で、医学専門家の意見も踏まえて」なされるものとされています。

この通達は、労災補償というものが業務に内在する危険の具現化に対する保障である趣旨について、新型コロナウイルス感染症という伝染性について厚労省の見解を示したものといたします。

これにより、例えば会社の業務指示により現実の会議が開催されたところ、当該会議においてクラスターが発生して、複数の参加者が新型コロナに罹患した場合、労災の対象となる可能性が高いものとなると考えられます。

企業としては、テレワークの積極的活用等、従業員が業務に際して新型コロナに罹患しないよう、より一層の労働環境の整備や配慮が求められているといえるでしょう。

なお、労災認定がされることと、企業が安全配慮義務を尽くしていないとして損害賠償を負うことは別物です。労災は正に「保険」として業務に内在する危険が現実化した場合に企業の過失によらずに認められるものです。一方で、安全配慮義務違反の損害賠償については、企業

の過失を前提としますから、今回のコロナ問題で言えば、接客においてマスク着用を認めない、ビニールカーテン設置を検討すらしない、消毒対策を全く講じないなど、企業側の過失と評価される事情が必要であり、これらは個別具体的に検討されることになります。

Q36 当社は全国的に営業所が各地にあります。地方から本社に住居の変更を伴う配置転換を命じたところ、配転先がコロナ罹患者が増えている人口密集地域であることを理由に従業員が配転を拒んでいます。このような配転命令が違法となることはあるのでしょうか。

A 配置転換についての業務上の必要性があり、配転命令権の濫用となる事情がなければ配転命令は違法とはなりません。県外移動を伴う場合には、少なくとも緊急事態宣言中は、その点も考慮した上で配転を行うべきです。

【解説】

配転とは、従業員の配置の変更であって、職務内容または勤務地が相当の長期間にわたって変更されるものです。労働協約や就業規則に配転を命ずることができる旨の定めがあり、実際にこれに基づき配転が頻繁に行われていたこと、また勤務場所を限定する合意がなされなかったこと、という事情が認められる場合には、使用者は従業員に対して個別的同意なく広範に配転(転勤)を命ずる権利を有しています。

もともと、配転命令権も無制限ではなく、配転命令に1. 業務上の必要性がない場合、2. 不当な動機・目的が認められる場合、あるいは3. 労働者に対する不利益が通常甘受すべき程度を著しく超える場合には、当該配転命令は権利濫用として無効になります。

1の業務上の必要性は、当該配転が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性には限定されず、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められれば足り(東亜ペイント事件、最判昭61.7.14)。

本設例では、コロナに罹患した人数が増加している人口密集地域への配転命令が「労働者に対する不利益が通常甘受すべき程度を著しく超える場合」に該当するかが問題となりますが、すでに政府の緊急事態宣言は全国に及び、どこに配転しようとも従業員の身体生命に対する危険も蓋然的な程度で具体的な危険を伴うものとまではいえず、転勤命令自体は、労働者の不利益も甘受すべきものといえるでしょう。また、県外移動についての自粛要請もありますが、移動を法律的に制限するものではないので、これをもって業務命令が違法となるとはいえないでしょう。

したがって、あくまでも業務上の必要性があり、特段不当な動機や目的がないのであれば、説例の事案で配転命令が違法となることはないといえますが、コロナ禍における状況下、特に緊急事態宣言中においては、配転命令については一定の慎重な判断が求められることは当然の前提です。

Q37 当社は接客業が中心であり、お客様に対して失礼のないよう、従業員に対してマスクの着用を認めていません。しかし、従業員からマスク着用の希望があり、これを会社の姿勢に反するとして拒んでも問題はないでしょうか。逆に、会社は従業員に対するマスク着用を指示している場合、会社でマスクの確保ができないためマスクの支給ができず、従業員が自分でも用意できないとして現場に出社することを拒んだ場合、どのように対処すれば良いでしょうか。

A コロナ禍においてマスクの着用は飛沫感染の予防のために有用とされているため、業務命令もその点を考慮して行うべきこととなります。

【解説】

業務指示は労働契約の重要な要素なので、合理的な理由なく労働者がこれを拒むことはできません。換言すれば、業務指示には一定の合理性や相当性が必要であることとなります。

そして、コロナ禍におけるマスクの着用は、感染防止の意味もありますが、主として自らが飛沫による感染源とならないという周囲に対する感染防止の意義が特に大きいものです。

そして、接客業においてマスクの着用が「お客様に対して失礼になる」かどうかは会社に判断についての裁量がありますが、その反面、会社は職場環境を整えることによって従業員の健康に対する安全に配慮すべき義務があります。

さらに社会通念としても対面式の業務において顧客に対してその身体の健康に配慮すべき「責務」があると考えられます。その「責務」は直ちに法律上義務づけられるものではありませんが、当該業務がコロナの感染源になったとされた場合、レピュテーションリスクによる経営への影響は計り知れません。

したがって、コロナ禍において、対人業務を行う従業員に対してマスクの着用を認めないという業務指示は、不適切であることはもちろん、緊急事態宣言下における現在においては合理性を認めるのは困難であると考えられます。

一方で、会社が従業員に対してマスクの着用を義務づけたものの、会社も従業員もマスクの確保ができない場合にはどのように考えるべきでしょうか。

マスクの確保がないため従業員が出社を拒むということを常に認めては、確保ができるまで全く業務指示ができないことになりかねず、またハンカチやガーゼマスクの利用などによる代替措置も一応は可能である以上は、出社の指示が違法・不当であるとはいえませんが、通勤や就業環境の整備が徹底できない中では、助成金を活用した特別休暇制度を用いるなど、柔軟な措置をとることが望まれます。

会社としては着用を義務づけている以上はマスクの確保にできる限り務め、労働者に対しても自らも確保に努めるよう理解と協力を求めつつ、業務指示を行うべきでしょう。

Q38 現状のコロナ禍において、在宅勤務やリモートワークなど就業環境が激変したため従業員が精神的に非常に不安になっており、また会社の業績が悪化していることも広く従業員に知られているため、将来に対する不安も強くなっています。この場合、会社として何らかの対処は必要でしょうか。

A 就業環境の変化によって精神不安が生じることは労災の認定基準の中でもうたわれており、会社としても従業員の健康に配慮する措置を採るべきでしょう。

【解説】

今回のコロナ禍において、就業環境の激変による従業員のメンタルヘルスへの影響は甚大なものであると十分に考えられます。平成23年の東日本大震災においても、従業員の精神不安は非常に多く訴えられていました。

この点については、厚労省の精神障害の労災認定の基準が参考になります。この基準は、精神障害が発病した場合に、発病前の概ね6ヶ月の間に業務による強い心理的負荷が認められ、かつ業務以外の心理的付加や固体要因により発病したとは認められない場合を労災認定要件とするものです。

そして、精神障害が労災の対象となる場合の最も重要な考慮要素は長時間労働ですが、労働環境の変化も心理的負荷の一要因とされています。「仕事内容・仕事量に大きな変化を生じさせる出来事があった」場合には心理的負荷の強度が大中小のうち中、「勤務形態に変化があった」「仕事のペース・活動に変化があった」場合には心理的負荷の強度が小、とされています。

つまり、仕事の内容や量に変化があった場合はもちろん、就業環境の変化も心理的負荷の要因とされていることには注意が必要です。長時間労働と相まって労災の認定の可能性が生じるため、在宅勤務やリモートワークにおいても、労働時間管理の重要性は入社する場合と何ら変わりはありません。

労災認定の危険というばかりでなく、上記のとおり、就業環境の変化により従業員に対する精神的負荷が発生するのは所与の事実といえるため、従業員に対するメンタルヘルスケアは会社の責務として非常に重要です。会社は、できる限り従業員の精神不安を取り除くための対処が求められるといえます。

具体的には、上司は可能な限り、部下のメンタル状態に関する意識を配り、各従業員に対して就業環境の変化に伴いどのような精神不安が生じているのか申し出を受けるヘルプラインの体制を設けて、個別具体的にこれに対処することが望まれます。産業医面談等は外出を伴うことになる場合には適切ではありませんが、事案によっては産業医とのビデオ面談の環境を整えるなども検討する必要があるでしょう。

第13. ハラスメント

Q39 新型コロナウイルスに関連するパワハラについてはどう考えたら良いでしょうか。

A 感染拡大や休業の影響から精神的余裕のないやり取りが増えていますが、こんな時だからこそ、相手の立場に立つ「想像力」をもって対応しましょう。

【解説】

労働組合の中央組織である「連合」の調査によると、

- 1 先週末に法事で帰省し月曜に戻ってきたところ、社長に「活動自粛なのに帰省するとは何事か」「きっと新型コロナに感染しているに違いない。陰性が証明されるまで出社するな」「他の社員に感染したらどう責任取るんだ。あんたのせいで会社が潰れたら訴えるぞ」「今からとつと荷物片づけて帰れ」「もうクビだ。二度と来るな」など一方的に言われ、仕方がないので自席の荷物を片付けていると、除菌スプレーを吹き付けられた。(パートタイマー・女性・製造業)
- 2 保育所で皿洗いをメインにパートで働き、夕方からは病院で受付のパートをしている。コロナウイルスの関係で、保育所の所長から「病院で働いているなら、ばい菌を巻きちらすのだから、来るな。」と言われた。(パートタイマー・女性)
- 3 微熱が出て、念のため保健所や病院に行き、処方箋を飲み、2週間休んだ。体調も良くなったので出勤すると言ったら、会社から新型コロナに感染していると疑われ「病院からコロナに感染していないという診断書を持ってこなければ会社に出るな」と言われた。納得がいかない。(正社員・男性)

などの相談が寄せられているそうです。

コロナに関連するハラスメントとして、「コロハラ」などと言われていますが、法的にはパワーハラスメントの一種と言えます。

パワーハラスメントについては、本年6月から企業に対しても防止義務が課せられ(いわゆる「パワハラ防止法」)、パワハラについても法律上の定義ができました。これによれば、職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです

- (1) 優越的な関係を背景とした
- (2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- (3) 就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

そして、具体的な類型として

- i 殴る蹴るなどの身体的な攻撃
- ii 恫喝・罵倒する・悪口を言う・執拗に叱責するなどの精神的な攻撃
- iii 隔離されるなどの人間関係からの切り離し
- iv 処理不可能な仕事量を要求するなど過大な要求
- v 一人だけトイレ掃除を命じられるなどの過小な要求
- vi プライベートなことについて執拗に問うなどの個の侵害

が挙げられています。

上記相談事例の「1」は根拠無く除菌スプレーを拭きかけるなど、暴行とも言える行為であり類型「i」のパワハラに該当するのは明らかです。「2」も「ばい菌をまき散らす」、など「ii」類型のパワハラ、iiiについては陰性証明などPCR検査を受けることは不可能なのにこれを求めるのは遂行不可能なことを要求する「iv」類型のパワハラに該当しうでしょう。

平時より、パワハラが行われてはならないのは当然のことですが、コロナ禍の現在においては精神的余裕がない人が経営者・労働者双方共に増えてきており、普段では言わなかったであろう発言をしてしまうケースもあります。

辛いのはお互い様ですし、誰もが先が見えない不安と戦っています。こういうときこそ、相手に対する想像力をよく働かせて、共に危機を乗り切って行きたいものです。「不安」な精神状態であることを自覚したうえで、発言などには気を付けていきましょう。

Q40 客からのクレームで身の危険を感じます。どう対処したら良いでしょうか。

A カスタマーハラスメントとして、労働者任せの対応ではなく、毅然とした対応を企業としてとるべき

【解説】

例えば、ドラッグストアで「マスクを隠しているんだろう？」と脅迫されたり、マスクが店頭に並ぶまでずっと店内を徘徊する迷惑客など、客の行為ではあるものの、現場で働く従業員にとってはハラスメントとも言える事案が発生しています(カスタマーハラスメント)。

この点、客からの行為であったとしても、パワハラ防止法に基づくパワハラ指針(「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」)においては、

「顧客等からの著しい迷惑行為(暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等)により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮」をすべき、との記載があります。

そのための具体的方策として以下の点が記載されています。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

→社内において、マニュアルや対応方針について共有を行い、困ったときの相談先を現場・本社などの管理部門それぞれに設け、現場個人の対応に任せるのではなく「会社として」対応するというメッセージを労働者に対してははっきりと説明しましょう。

(2) 被害者への配慮のための取組

→一人で対応させないよう、複数人で対応したり、退店を求める線引き、警察に通報する線引きなどを予め検討しておきましょう。

(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

→納入業者や取引業者が著しい迷惑行為を行うなどの行為があった場合には、会社として取引先に対する抗議文書などを差し入れる場合がありますので、これも会社として対応するという方針を従業員に対して明らかにしましょう。

今も最前線で働いている人が、必要以上に疲弊することのないように、会社としてもできる限りのバックアップを検討すべきです。

第 14. 労働者派遣

Q41 派遣労働者に対してテレワークさせることはできますか？

A 可能です。派遣契約書の変更は後回しで構いません。

【解説】

派遣労働者においては、派遣契約に就業の場所が定められていますが、就業場所の変更によりテレワークを行ってもらうことが可能です。この点は厚労省QAでも「派遣先での派遣労働者に対する指揮命令は、必ずしも対面で実施しなければならないものではありません。業務の内容を踏まえ、テレワークによっても必要な指揮命令をしながら業務遂行が可能かどうか、個別にご検討ください。」とされています。

また、派遣契約書の修正は事後でも構いません。厚労省QAでも「この場合の契約の変更については、緊急の必要がある場合についてまで、事前に書面による契約の締結を行うことを要するものではありません。」とされています。そのため、テレワーク可能な業種においては派遣元事業主とテレワークについて協議すべきでしょう。

なお、厚労省による派遣契約書の変更記載例は以下の通りです。

(契約変更の例)

「令和〇年〇月〇日付け労働者派遣契約と同内容で、〇〇株式会社は、□□株式会社に対し、労働者派遣を行うものとする。ただし、就業の場所は、□□株式会社△△事業所(テレワークを実施する場合には派遣労働者の自宅)とする。」

Q42 テレワークを派遣元に拒否された場合の取り扱いは。

A 派遣料金の支払いを拒否できると解されます。

【解説】

派遣先が派遣労働者に対してテレワークによる就労を求め、実際にそのための環境を整えているにもかかわらず、「当社はテレワークに対応していません」などの理由により、派遣元がテ

レワーク勤務をさせない場合は、労働者派遣契約における債務の履行の提供を派遣元が怠っていると解されます。

したがって、そのような場合は、派遣料金が発生しないと解されます。

なお、派遣元事業主における職場巡回は厚労省QAによると「派遣労働者に対して自宅等でテレワークを実施させるときは、例えば、電話やメール等により、就業状況を確認することができる場合には、派遣労働者の自宅等まで巡回する必要はありません。」とされていますので、派遣元においては可能な限りテレワークに対応していくべきでしょう。

Q43 派遣先が休業となる場合の派遣料金の支払いはどうなりますか？

A 派遣契約の内容次第ですが、支払不要となる場合があります。

【解説】

厚労省QAでは「改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言下で、都道府県知事からの要請・指示等を受け、事業を休止したことを理由として、労働者派遣契約の内容の変更等を行う場合に、派遣先は派遣元事業主から派遣料金や金銭補償を求められることとなりますか。」

との質問に対して

「派遣料金等の取扱いについては、民事上の契約関係の話ですので、労働者派遣契約上の規定に基づき、派遣元と派遣先でよく話し合い、対応してください。」とだけ記載しています。

派遣先指針(派遣先が講ずべき措置に関する指針)においても、派遣労働者に対して「休業手当に相当する以上の額について」派遣先が支払うべき場合は「派遣先の責めに帰すべき事由」が認められる場合に限られます。

つまり、派遣料金について法律上支払うべきという状況ではなく、前記賃金のQで記載した不可抗力要件を満たした場合は、派遣労働者に対する休業手当の支払義務がない場合に該当しますので、あとは契約書の文言によります。そのため、派遣料金の支払もいったん停止した上で、いったんは契約満了に向けた清算に向けた交渉を行うこととなるでしょう。

Q44 派遣労働者に対する休業手当支払義務は誰が負いますか？

A 派遣元が負います。

【解説】

労基法上の休業手当支払義務は雇用主が負っていますので、派遣元が負うこととなります。この点、休業手当の支払義務についても、派遣元において不可抗力要件を満たすかとい

う観点より判断され、不可抗力とされる場合には休業手当支払が不要になるのは上記賃金に関するQと同様です。

一方、休業手当支払義務が無い場合も、雇用調整助成金の受給を見込んで休業手当相当額を支払うことが望ましいですが、この対応をするのは雇用主である派遣元であって派遣先ではありません。したがって、派遣労働者における休業手当相当額の派遣料金支払いについては厳しい交渉が予想され、そうであれば雇用継続をいったん中止して失業保険で対応するという派遣元が多くなると予想されますので、雇用を継続したまま失業保険の受給ができる「みなし失業」の特例が求められるところです。

Q45 派遣先が休業することとなった場合、労働者派遣契約の中途解除をする際の注意点は？

A 休業手当相当額の派遣料金の支払は不要になる場合がありますので派遣元と交渉することになるでしょう。

【解説】

労働者派遣契約の解除においては、派遣料金として休業手当に相当する額以上の額について支払義務ありとする点が派遣先指針に記載されています。

もともと、Q6見たように、緊急事態宣言下で、休業手当の支払いが不要となる場合がある。この場合は、「派遣先の責に帰すべき事由」(派遣先指針 第2、6、(4))が無い(=不可抗力要件を満たす)ことになるため、休業手当「相当額」の派遣料金支払いも不要となります。

ただし、直接雇用者における休業手当の要否の議論と同様に、テレワークや配置転換による業務継続が可能かの検討を行う必要があります。そのため、「派遣にテレワークが認められない」など、派遣先都合での休業においては休業手当相当額の支払義務は発生する可能性があるでしょう。

一方で、配置転換については、労働者派遣契約により対象業務が定められていることもあり、派遣の場合は必須検討事項とはならないと解されます。

なお、派遣法29条の2に労働者派遣契約解除の場合における新たな就業機会の確保に関する条文がありますが、「その者の都合による」(派遣先都合による)解除の場合が対象なので、コロナの影響により休業するため解除をする場合、上記不可抗力要件を満たしているのであれば就業機会確保義務も生じないと解されます。

ただし、即時解除を行う場合、派遣先指針(第2、6、(4))に基づき30日分の予告あるいは予告手当相当額が必要となります。

【令和2年5月14日追記】

厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に関するQ&A(労働者派遣について)(令和2年5月12日公表)」(以下、「派遣QA」)が公開されました。

問1では派遣契約中途解除に際し、「労働者派遣法第29条の2により、派遣先は、自らの都合により労働者派遣契約を解除する場合には、新たな就業機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等の措置を講じなければなりません。」と記載されています。

しかし、派遣法29条の2は「その者の都合による」解除、つまり専ら派遣先「自らの都合」による場合の解除のことを記載しています。

新型コロナ禍における休業において、前記休業手当の議論における不可抗力要件を満たしている場合は「自らの都合」ではないため、休業手当相当額の費用負担は発生しない場合もあるというのは本Qに記載しているとおりです。

また、中途解除時の就業機会確保義務について派遣QAでは「また、労働者派遣契約の中途解除が派遣先の都合によらないものであっても、派遣先は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の(3)に基づき、関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。」としています。

この点、派遣先指針においては「派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合」に就業機会確保義務があるとされており、確かにコロナ禍による休業は派遣労働者の責めに帰すべき事由ではないと解されます。

しかし、仮に就業機会確保義務があるケースであったとしても、派遣先やグループ会社を含めて休業している場合、当該派遣されている職種とは全く異なるキャリア・能力が要求される職種しかない場合など、やはり就業機会確保義務が現実的に履行することができないケースが多いと考えられ、そのようなケースにおいては同義務違反が観念できないと解すべきでしょう。

なお、雇用調整助成金の受給と上記休業手当相当額の損害賠償請求の関係について、派遣QA「問2」によれば、派遣元において雇用調整助成金を受給する場合においても、「派遣法29条の2による措置を講ずる義務がなくなるわけではありません。」とされています。

しかし、一方で、派遣先指針「第二、六、(四)」で定める休業手当相当額の支払は「損害の賠償」、つまり損害賠償請求であると解されます。この点、雇用調整助成金を受給し休業手当を支払うケースにおいては損害がないケースもあると考えられ(休業手当の額次第)、損害がないのにさらに派遣先から休業手当相当額の支払いを受けるとなれば、派遣元において二重取りであるとの指摘もあるところでしょう。

そのため、本Qの解説にある通り、派遣元との間で、助成金の受給見通し、受給予定額、休業手当の額などを確認した上で、全額を支払うかどうかは別として、金額交渉を行うべきということになります。

Q46 労働者派遣契約の中途解約ではなく、期間満了終了の場合における留意点は？

A 実務上多いケースであると解されますが、雇用安定措置を講ずることができないケースが多いと考えられます。

【解説】

派遣契約は4月に更新とする企業が多いですが、多くの場合3ヶ月契約となっており、4月分契約はいったん更新した上で、6月末で派遣契約終了という事案が今後多く出てくると予測されます。

この点、3年以上同一組織単位に派遣就労している特定有期雇用派遣労働者(派遣法30条)については、直接雇用の依頼や新たな派遣先の提供など雇用安定措置義務の対象となりますが、現状においては新たな派遣先など見つかる可能性が低く、同義務による雇用安定を実際に履行するのは困難な場合が多いでしょう。もちろん、派遣先において自社内でテレワーク可能な部署の募集を行っている場合などにおいては派遣労働者に対する声かけを行うことが望ましいです。

第 15. 感染予防(安全衛生)

Q47 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、従業員が集まる会議等を中止していますが、労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会等の開催については、どのように対応すればよいでしょうか。

また、一部の重要な会議については通例として稟議書を作成し、これに出席者が署名押印することとなっていますが、集合した対面式の会議を開く必要があるでしょうか。特に一部の役員や従業員はWEB会議等に習熟していないため、現実の会議の開催を求めており、会社として対処に苦慮しています。

A コロナウイルスの感染拡大防止のためにいわゆる三密を避けることが企業の業務活動の中でも要請されていますので、WEB会議等の活用により対応することが望まれ、その体制を整えるとともに、これを各従業員に対して周知徹底することが望まれます。

【解説】

上記の厚労省のQ&A(企業向け)によれば、「新型コロナウイルス感染症の拡大を防止する観点から、安全委員会等を開催するに際してはテレビ電話による会議方式にすることや、開催を延期することなど、令和2年5月末までの間、弾力的な運用を図ることとして差し支えない。なお、いずれの方式にしても衛生委員会等を開催するに際しては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた対応等について調査審議いただくなどにより積極的に対応いただきますようお願いいたします」とされていますので、これに基づき、対応すればよいこととなります。

すなわち、当面の好ましい対応としては、テレビ会議（WEB 会議）方式で開催し、新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けた対応等について調査審議を行うなどにより、積極的な安全衛生活動を継続するということになります。

対面式の会議は、必要至急であってもテレワークシステムにより代替が可能であり、署名押印の問題は事後的に整えれば足りません。実際に、現実の会議を開催した結果、当該会議を契機にクラスターが発生したという事案も報道されています。このように、実際にコロナ罹患などの問題が生じた場合には社会的な批判は避けられず、企業としても大きなレピュテーションリスクを負うといえるでしょう。会議にとどまらず、人の集合を伴うイベントは、三密を積極的に作出するものとして行政の意向に反しますし、実際に問題が起きても起きなくても SNS 時代においてはすぐに情報が伝播するのでレピュテーションリスクは避けられません。これは、違法か否か以前に、企業の姿勢として不適切といえます。

むしろポストコロナを見据えて、対面式の会議はできる限り代替手段で行い、これに対応できない従業員についても訓練教育を徹底すべきであり、これに対応できない従業員に合わせる必要はありません。

【令和2年5月28日追記】

Q47-2 当社は安全衛生法に基づく従業員に対する年に1回の定期的な一般健康診断を実施する予定ですが、健康診断を実施する施設や会場でのいわゆる三密の危険から、その実施について懸念しています。新型コロナウイルスの危険があっても、定期健康診断は必ず実施しなければいけないのでしょうか。

A 労働安全衛生法に基づく従業員の健康診断は法律上の義務なので実施が必要ですが、令和2年6月末までに実施が求められるものについては延期しても差し支えありません。もともと、十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関においてできるかぎり早期に実施する必要があります。

【解説】

事業者は、労働者の雇い入れの直前または直後、また1年以内ごとに1回定期に一般健康診断を行うこと（労働安全衛生法66条1項）、また有害な業務に従事する労働者や有害な業務に従事した後配置転換した労働者に特別の項目についての健康診断の実施や一定の有害な業務に従事する労働者に歯科医師による健康診断を実施すること（同法66条2項、3項）が義務づけられています。

しかし、政府のコロナ対策ガイドラインにあるとおり、三密の危険のある環境下においては感染拡大のリスクがあり、それは健康診断実施機関においても変わりありません。特に、定期的な健康診断は集団的に行われることが多いため、三密の危険はより一層高まるといえます。

したがって、健康診断を実施するにあたっては、会場の換気の徹底、接触可能性のある物

品・機器等の消毒の実施、人数制限など、十分な感染防止対策を講じる必要がありますが、常に十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関での実施が困難であることも考えられます。

そのため厚労省は、令和2年6月末までに実施することが求められる健康診断に限り、上記の十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関において実施することができない場合については、延期することとして差し支えないとしました。もともと、延期したとしても十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関においてできるだけ早期に実施することとして、令和2年10月末までに実施することとしています。ただし、健康診断実施機関の予約が取れない等の事情により10月末までに実施が困難な場合には、早期実施のための計画を立て、これに基づき実施する必要があるとしています(令和2年5月27日付け「新型コロナウイルスに関するQ&A」)。

第16. 解雇・雇止め

Q48 新型コロナウイルスの影響で、売上が激減し、事業縮小とそれに伴う人員整理も検討せざるを得ないのですが、整理解雇はどのような場合に行えますか。コロナウイルスの影響下で実施することも含め、どのような点に留意したらよいでしょうか。

A 整理解雇の場合、(1)人員削減の必要性、(2)人選の妥当性、(3)解雇回避努力、(4)解雇手続の相当性という4要素を総合的に考慮し、有効性が判断されます。コロナウイルスの影響下においても、会社の体力や時間的余裕に照らし、上記4要素を満たすように留意することが必要です。また、従業員を解雇した場合には雇用調整助成金の助成率が低下する等、助成金に影響しますので、その点にも留意が必要です。

【解説】

1 整理解雇の4要素

解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇権の濫用として無効とされます(労契法16条)。整理解雇(使用者側の経営上の都合での解雇)も同様ですが、裁判例の積み重ねにより、

- (1) 人員削減の必要性
- (2) 解雇回避努力
- (3) 人選の合理性
- (4) 解雇手続の相当性という4要素を総合的に見て判断することが定着しています。

また、有期雇用労働者の契約期間途中での解雇は「やむを得ない事由がある場合」でなければ行えない(労契法17条1項)とされていますが、この契約期間途中での解雇を整理解雇として行うならば、やはり上記4要素を総合考慮して「やむを得ない事由がある場合」といえるかが判断されます。加えて、雇止め(契約期間満了時の契約更新の拒絶)についても、雇用

継続への合理的期待が客観的にある場合等は、雇止めに客観的かつ合理的理由があり、社会通念上相当でなければ雇止めは無効とされますが(労契法 19 条)、この場合に人員削減目的で雇止めをするのであれば、上記4要素を総合考慮し、有効性が判断されます。

コロナウイルスの影響下においても上記4要素に即して検討する必要がありますが、会社のできる限りの対応をするということが肝要です。

以下、要素ごとに見ていきます。

2 人員削減の必要性について

新型コロナウイルスの影響による売上減少等から倒産の危機にあるとか、客観的に高度の経営危機下にあるというのであれば、人員削減の必要性は認められます。

ただし、その場合でも、客観的資料に基づいて、経営の客観的状況(キャッシュ・借入の多寡・今後の資金繰り・融資の見通し、助成金の受給見通し、営業継続の見込み等)を正確に把握、分析した上で、事業をどう継続し立て直すのか、それに必要な人員規模の見通しを立てて、そのためにどれだけの人員削減が必要との経営判断をしたのかを理由とともに説明できるようにしておく必要があります。

なお、裁判所では、人員削減の必要性についての経営判断は尊重される傾向にありますが、人件費の高い労働者を整理解雇した一方で、程なくして人件費の安い労働者を多数新規雇用して人件費削減をすると、人員削減の必要性が否定されるおそれがあります。

3 解雇回避努力について

これは整理解雇の実施前に、それを回避するための努力として具体的にどのような措置をとったか、それが相当な経営上の努力ないし合理的な経営上の努力を尽くしたといえるかを問うものです。

この措置の例としては

- (i) 広告費・交際費等の経費削減
- (ii) 役員報酬の削減
- (iii) 残業規制
- (iv) 従業員の昇給停止や賞与の減額・不支給、賃金減額
- (v) 労働時間短縮や一時帰休
- (vi) 新規採用の停止・縮小
- (vii) 配転・出向・転籍の実施
- (viii) 非正規社員との間の労働契約の解消
- (ix) 派遣・業務委託などの社外の労働力の整理
- (x) 希望退職者の募集

などが、一般的に挙げられます。

これらの中から、企業規模や業種、人員構成、労使関係の状況や、経営状況、人員削減目的等の個別具体的状況に照らして、あくまで実現可能な措置を尽くしたかどうかが問われます。

コロナウイルスの影響により倒産の危機にあるとか、客観的に高度の経営危機下にあるという場合、人員削減の必要性は高いですから、当該企業の体力と時間的余裕との関係でできることにも限りがあり、上記の解雇回避措置を十分に講じられなくともやむを得ない面があります。

それでも整理解雇は経営上の都合によるもので、従業員自身には非はありませんから、解雇回避のために最低限、上記(i)及び(ii)の措置は実施して然るべきです。

他方で、従業員にも理解と協力を求め、(iii)～(v)の実施は検討に値しますが、一定期間それを実施すれば人員削減を回避できるだけの効果が見込まれ、それまで持ちこたえられる体力と時間的余裕があることが前提ではあります。なお、(v)に関しては、事業主が新型コロナウイルスの影響で休業し、休業手当を支給した場合に支給される雇用調整助成金について特例措置がとられ、助成が受けやすくなっていますから、こうした公的給付を利用して休業することで、人員削減を回避する余地がないかの検討はしてみるべきです(ただし、助成金を申請してから支給されるまでに一定の時間を要します)。

その他として、(vii)は配転についてはそれが可能な企業規模かどうかは問題になりますが、仮に配転を行なえる企業規模だったとしても、そもそも異動自体を避けるべき状況である上、人員削減の必要性や倒産危機等の回避にあるならば、検討し得ないこともあります。なお、従業員を外向させつつ、出向先での賃金を一部負担する場合も雇用調整助成金の助成対象になります(この場合も特例措置で助成が受けやすくなっています)。体力のあるグループ会社等、出向先となりうる会社があるならば、同助成金を利用することで雇用維持を図れないかは検討してみるべきです。

また、(ix)については、正社員よりも先に非正規社員の削減を行うべきとの考えによるものですが、人員削減目的で、有期雇用労働者を期間途中で解雇したり、雇止めをする場合も、既述のとおり整理解雇と同様の枠組みで有効性が判断されます。有期雇用労働者を優先的に解雇するならば、その人選理由を合理的に説明できる必要があります(この点については後記4も参照)。一方で、正社員よりも、事業継続のために現場の非正規を残したいという場合もあるでしょう。その場合は、当該非正規が事業継続に必要な不可欠な理由を説明できるようにしておくことが重要です。

さらに、(xi)については、実施するにしても、倒産の危機下等で行うので、多額の出費や多くの時間をかけることはできませんから、希望退職の募集をするにしても、例えば、募集期間は1週間～10日間としたり、応募者に対する一時金についても解雇予告手当を1か月分上乗せする等、会社の体力が許す範囲での条件提示をせざるを得ないと考えます。

4 人選の合理性

これは、人選が恣意的なものではあってはならず、客観的で合理的基準に基づくことを求めるものです。

人選基準は、あらかじめ従業員に明示しておくことまでは不要と解されます。

また、基準は客観的で合理的である必要があるので、性別や労働組合員であること等は認められません。また、恣意的選定が可能となるような基準も客観的で合理的だとはいえません。人選基準の例としては

- | |
|---|
| (i) 勤務態度の優劣(欠勤日数、遅刻回数、規律違反等) |
| (ii) 労務の貢献度(勤続年数、休職日数、過去の実績、業務に必要な資格の有無等) |
| (iii) 企業との密着度(正規か非正規か) |
| (iv) 労働者側の事情(年齢、健康状態、勤怠状況、懲戒歴、家族構成、共稼ぎか否か等) |

などが挙げられます。その他、内定者であることを基準とした裁判例(インフォミックス(採用内定取消)事件・東京地判平 9.10.31)もあります。

上記のうち、(iii)に関して、期間を定めずに雇用される正社員と、仕事量の多寡に応じて一時的に雇用される臨時的社員では雇用継続に対する信頼・企業との結び付きの程度に差があり、そのことは人選基準の設定でも考慮されるべきとした裁判例(高松重機事件・高松地判平 10.6.2、アイレックス事件・横浜地判平 18.9.26)があります。担当業務、更新回数や通算契約期間、その他の事情を踏まえて雇用継続に対する信頼の程度も考慮して、(iii)を基準とするか(有期雇用労働者を先に解雇するか)は検討するとよいでしょう。

なお、工場や店舗など、営業継続のために、正社員よりも現場の非正規雇用の方をむしろ残しておきたいというケースは、現場の雇用維持の必要性について合理的に説明できることが必要です。

5 手続の相当性

これは、整理解雇を行うにあたり、対象となる従業員との間で、人員削減の必要性や、なぜ対象となったのかについて、説明したり、協議すること等を求めるものです。

通常は、解雇回避措置を講じたり、また理解が得られるように対象者本人と協議するのに時間的余裕を持つために、数か月～半年程度など、ある程度早い段階から説明等の機会を数回持つところですが、ただし、コロナウイルスの影響で急激に業績が悪化し、倒産危機や、高度な経営危機に陥った状況では、時間的余裕がないこともあるでしょうから、その場合は、限られた時間の中でも理解を求めるべく真摯な説明をしたといえるように取り組む必要があります。回数を確保できない分、普段よりも具体的かつ丁寧な説明をし、従業員側の質問には可能な限り回答するとか、協議に応じることが必要です。またこうした説明や協議の内容、経緯は記録化しておくことが有益です。

6 整理解雇を実施した場合の雇用調整助成金への影響

雇用調整助成金は、新型コロナウイルス対応のために、特例措置を設けており、緊急対応期間(令和2年4月1日～6月30日)における助成率を中小企業は2/3を4/5に、大企業は1/2を2/3に引き上げていますが(第1段階の引き上げ)令和2年1月24日以降、無期雇用労働者の事業主都合での解雇等を行わない場合は、助成率はさらに中小企業は9/10に、大企業は3/4に引き上げられます(第2段階の引き上げ)※。

※小規模事業者については10割(但し8,330円が上限)に引き上げるとの報道あり

整理解雇は上記の事業主都合での解雇に該当しますから、令和2年1月24日以降で整理解雇した後に、残った従業員を緊急対応期間内で休業させ、休業手当を支払い、雇用調整助成金を申請した場合、助成率は第1段階の引き上げのものとなります。

以上についての詳細は、厚労省「雇用調整助成金FAQ」・「問28及び問29」を参照。

第17. 退職勧奨、希望退職募集

Q49 新型コロナウイルスの影響で、売上が激減したことによる、事業縮小とそれに伴う人員整理として、希望退職の募集や退職勧奨を実施したいのですが、どのような点に留意したらよいのでしょうか。

A いずれの場合も、一般的な留意事項をおさえる他は、会社の経営状況や今後の見通しを踏まえ、可能な範囲で実施期間や、退職を動機づけるための条件設定をすべきです。

【解説】

1 経営危機下において、退職勧奨や希望退職はどのように用いるか

経営危機下において、人員削減の必要性が生じた場合、手段として整理解雇がありますが、解雇権濫用に当たらないか、裁判所による厳しい審査がなされます。この判断は諸要素の総合考慮でなされるので、最終的に解雇が有効となるか否かの予測がつきにくい上に、訴訟等での紛争になれば、その対応のために金銭的、時間的、人的コストが避けられません。このため、整理解雇に踏み切ることはリスクを伴いますが、退職勧奨や希望退職募集により、従業員と退職合意をすればこのリスクを避けられます。

また、整理解雇の有効性を判断する要素として、解雇回避努力がありますが、実際に人員削減自体は実施しながらも、解雇自体は回避できる希望退職募集はその一環として取られることの多い措置です。

新型コロナウイルスの影響による経営危機下では、人員削減を急ぐ必要があり、またこれらに従業員が応じるように動機付けするために金銭給付をするにしても多額のものを用意することは困難ではありますが、上記観点からは、整理解雇を予定する場合はもちろん、していない場合でも、人員削減方法として、まずとるべき措置です。

なお、削減対象が少ない場合などは、希望退職を実施しつつ、個別に退職勧奨をすることもあります。

2 退職勧奨の留意点

既述のとおり、退職勧奨は、使用者が従業員に対し、自発的に退職するように促すための事実行為であり、これに従業員が応じて合意することで退職という効果が発生します。いわば説得行為であるのでそれ自体には法律上の要件等はありませんが、従業員自ら退職を決断してもらうためには、理由を十分に説明する必要があります。新型コロナウイルスの影響による経営危機が理由ならば会社の現在の経営状況や今後の見通しが厳しいこと、事業計画等の概要を含め、人員削減が必要な理由を資料等を用いて説明するとともに、当該従業員が退職勧奨の対象となった理由を説明すべきです。判断に影響を与え得る重要な事実を伝えなかったり、事実と反することを伝えて合意をしても、後に退職の意思表示が錯誤により取消し(民法95条1項)されるおそれがあります。

また、自発的に退職を決断してもらうにあたっては、通常、本人に理解を求め、説得のために丁寧な説明を重ねることや、退職勧奨をするタイミングも重要です。加えて、会社の設ける規程に基づく退職金とは別に、加算金その他の一時金の支払いや再就職支援案等を、退職の動機付けとなるように提示することも通常よくあります。もっとも、新型コロナウイルスの影響による経営危機が現実化している状況では、会社の体力や時間的余裕にも限度があります。したがって、それらとの兼ね合いで、限られた期間内で退職勧奨をすることにして、その期間内で退職勧奨に応じてもらえない場合は、切り上げて、必要に応じて次の段階(整理解雇)へ進めたり、加算金その他の一時金の支払等の条件も会社に余裕がある場合と比べれば低いものとなってもやむを得ないところです。そうした中で、一時金の支給を提案するならば、経営状況が厳しいものの、一定期間内で退職を決断してもらえれば一時金を支給するといった条件提示の仕方が考えられます。

他方で、退職勧奨も目的、手段、態様によっては社会通念上、許容される限界を超えており、会社が不法行為による損害賠償責任(民法709条)を負う場合もあり得ます。過去の裁判例を踏まえると、

- (i) 退職勧奨の回数・期間
 - (ii) 退職勧奨を行う時間
 - (iii) 勧奨を行う者の人数
 - (iv) 退職勧奨を行う際の具体的言動
- 等に留意する必要があります。

過去の裁判例(下関商業高校事件・最判昭55.7.10)は、3~4か月の間に11回~13回にわたり、4~6名の者が、退職するまで続けるとの言動のもと、短い場合は20分、長い場合は2時間15分にわたり行った退職勧奨は、あまりに執拗になされたもので、退職勧奨として許容される限界を超えており、労働者が退職しないとの意思表示を明らかにした場合は、新たな条件提示をする等の事情がない限り、一旦中断し、時期を改めるべきであったとし、違法だとされています。新型コロナウイルスの影響による経営危機下では、そもそも退職勧奨を実施す

る期間、回数は限られると思われませんが、上記各点を踏まえ、執拗だとは言われないように留意すべきです。なお、1週間に2～3回、それぞれ1時間程度の面談であれば執拗とは評価されないでしょう。

他方で、対象となった従業員が退職勧奨に否定的な意思を示した場合でも、直ちに退職勧奨を終了しなければならないものではなく、具体的かつ丁寧に説明・説得活動等をして再検討を求めることは社会通念上相当な態様である限り許容されると判断した裁判例(日本 IBM 事件・東京地判平 23.12.28)もあります。

そのため、退職勧奨に応じない旨の意思が示されたとしても、応じない理由として述べられた内容を踏まえ、翻意の可能性があるといえれば、新たな条件を提示することも含め、改めて説得を試みることは可能です。

その他の留意点として、退職勧奨の際に、退職後に再雇用の約束をし、合意退職(会社都合)をした場合、現行制度の下では、再就職活動の意思が否定され、失業保険を受給できない可能性があります。激甚災害時と同様に休業の場合でも支給対象とする特例が認められることが望まれます。

3 希望退職募集の留意点

希望退職募集の実施に当たっては、具体的にどの範囲の人員を対象にするのか、何人までの応募を受けるのか、応募の動機付けとして一時金支給等どのような条件を設定するか、募集期間をどの位とするかについて、検討が必要です。

対象人員の範囲については、人員削減後に、どのような体制で事業を立て直し、継続するか、そのためにどのような人員が必要かという観点から設定します。会社にとって、有為な人材の退職を避けたい場合には、募集対象から除かれるように範囲を設定したり、または、応募してきた者の中で会社が承諾した者に限り、希望退職の枠組みでの退職を認めるというような対応もあります。広く一般の希望退職募集を行うと、優秀人材ほどモチベーションが低下する傾向が見られますので注意が必要です。対象人数が少ない場合は、一般的な希望退職募集ではなく、あくまで指名の退職勧奨の方が相応しいケースもあります。

他方で、一時金は退職の動機付けになるものを設定するのが通常ですし、また募集期間も従業員が十分に検討できるような期間を通常は設けるべきですが、新型コロナウイルスの影響での経営危機が現実化していたり、まして倒産の危機がある場合には、多額の出費や多くの時間をかけることはできません。

そのため、例えば、募集期間は1週間～10日間としたり、応募者に対する一時金についても解雇予告手当を1か月分上乘せする等、会社の体力が許す範囲での条件提示をせざるを得ないと考えます。

また、募集に当たっては、なぜ人員削減が必要なのかについて、従業員へのアナウンスが必要であり、応募するかどうかを判断できる程度に会社の経営状況や見通し等を説明する必要があります。

なお、退職勧奨にもいえることですが、退職の効果自体は、従業員と合意しなければ生じません。退職時期や一時金の支給の有無も含め、退職の合意をしたことについては、書面で合意書を作成しておくことが重要です。

第 18. 労働組合対応

Q50 緊急事態宣言下における労働組合の団体交渉要求への対応は？

【設問】

当社は、行政の緊急事態宣言が出された以降、全社的に出勤制限をしており、事務職の大半はテレワーク、現場職は輪番制や出退勤の時間変更などによって対応しています。ところが、この情勢の中で、労働組合より団体交渉を申し入れられました。どのように対応すれば良いのでしょうか。そして、この場合、団交議題が1. 春闘などの定期的な場合と、2. コロナ禍の影響による業績不振に伴う賃金の切り下げに関する場合とで違いはあるでしょうか。また、労働組合が社内労組の場合と、結成されたばかりの合同労組(ユニオン)の場合とで違いはあるでしょうか。

A 対面での団体交渉は典型的な三密の会議となりますのでできる限り避けるべきであり、労働組合の理解と協力を得た上で、WEB会議等による代替手段によるべきであり、理解と協力のための説明を尽くせば、労働組合が対面式の団体交渉にこだわったために結果的に団体交渉が開催されなくとも不当労働行為にはならないと考えられます。

【解説】

労働組合の団体交渉申し入れに対して、会社が正当な理由なくこれを拒んだ場合、不当な団交拒否として不当労働行為と評価されます(労組法 7 条 2 号)。これを、会社の誠実交渉義務、といいます。

そして、団体交渉の方式(人数、場所、時間等)は団交に先立っての事前協議によって労使間で合意し、その合意に基づいて行うことが通常です。当該合意があったにもかかわらず、会社が正当な理由なくこれを一方的に変更した場合も、やはり団交拒否の不当労働行為と評価されるでしょう。

もともと、団体交渉は、通常、労働組合側と使用者側がそれぞれ複数名で会議の形式をとって行われるところ、これはまさに密閉空間において、密集した人員によって、密接な距離感で行われるものです。したがって、典型的な「三密」のケースといえます。

そして、厚労省が述べている新型コロナウイルス感染症予防のためのガイドラインにおいても、予防のもっとも基本的な手段として「三密」を避けることが挙げられており、労使双方のためにも、対面式の団体交渉は行うべきではないといえます。さりとて、団体交渉が「三密」を伴うことを根拠に、団体交渉自体の開催を会社側がすべて拒む、というのでは、団交拒否に正当な理由があると常にいえるとは限りません。

なぜなら、団体交渉権は、労使間の協議によって従業員の労働条件や待遇その他の事項についてこれを決めていくという、労働組合の憲法上の権利であり、これを軽視すると見られかねない態度が、上記の誠実交渉義務違反として、不当労働行為と評価される恐れがあるからです。特に、今の時期においてはリストラや休業手当に関する団体交渉の必要性それ自体は高いと言えるでしょう。

したがって、以下の諸点を検討すべきといえます。

<代替措置が可能か>

三密を避けるために対面式の団交は避けるべきではありますが、WEB会議（電話会議だと出席人員が同時に会議に参加するのは困難なので、ZoomなどによるWEB会議が適切でしょう）によって代替が可能であれば、事前の事務折衝などによる労使協議によってWEB会議による団体交渉の開催について合意した上で、これを行うことが考えられます。

この場合、WEB会議を行う体制が整うまでの合理的期間、延期の申しれをしても、十分に合理性があり、正当といえるでしょう。

これに対して、労働組合側が対面式にこだわったとしても、弊害を十分に共通認識とした上で、WEB会議に理解を求めるために会社として十分に説明を尽くせば、結果的に団体交渉が開催できなくとも、不当な団交拒否にはならないといえます。

また、労働組合側にWEB環境がなく、その費用負担を会社に求めてきた場合は、これは労働組合に対する経費援助という不当労働行為（労組法7条3号）となりうるので、注意が必要です。そのような労働組合の申し入れは、会社として受け入れるべきではありません。

したがって、会社側が申し出たにもかかわらず、労働組合側がWEB会議に応じなかったために、結果的に団体交渉が開催できなかったとしても、不当労働行為にはならないといえます。

<団交議題によって扱いの違いはあるか>

上記の考え方は団交議題がどのようなものかによって違いが生じるものではありません。例えば、春闘のような場合であれば、組合と協議して緊急事態宣言が終了して状況が好転するまでは前年実績や最低保障について仮合意をした上で追って団交を開催する、というやり方も十分に考えられます。

もともと、例えばコロナ禍に伴う労働条件の変更や業績悪化に伴う退職勧奨や整理解雇など、まさに必要至急に労使合意が求められる議題については、労働組合側としても悠長に団交延期の申し入れを唯々諾々としめない可能性が極めて高いといえます。このような緊急議題の場合は、団交を開くかどうかは上記のとおりですが、ビデオ会議・電話・メール等の手段により、団体交渉に至らない事務折衝等を充実させ、労組側が議題を検討するに足る資料等は事前に交付したり、これについての会社の説明も十分に行い、必要な情報の共有に努めるべきでしょう。

そのような情報の共有のための提供や事前協議手段について会社として十分に説明を尽くしたにも関わらず、労働組合側が対面団交にこだわり、結果的に団体交渉が開催されなかったとしても、不当労働行為にはならないといえます。

<社内労組と合同労組とで扱いの違いはあるか>

社内労組とユニオンとで法的な相違はない以上、対応も基本的には同じです。むしろ、法的に承認されている労働組合である以上、その扱いに相違を設けてはならないのが本則です。

但し、例えば現在の状況下において、ユニオンが初めて団体交渉申し入れを行ってきた場合、双方に全くの面識がなく、信頼関係が構築されているとはいえません。この場合、初めての団体交渉ということで、ユニオン側が特に対面団交にこだわる可能性があります。ビデオ会議・電話・メール等による事務折衝等を通じて、コロナ禍に対する上記のような会社の対応を十分に説明した上で、理解と協力を求める姿勢が望まれます。例え、労働組合がその説明に納得しなくとも、納得するに足りる説明を尽くせば、結果的に団体交渉が開催されなかったとしても、不当労働行為にはならないといえます。

なお、裁判所や労働委員会も緊急事態宣言下においては期日が延期となり開催されておりません。

以上