

PICKUP LAW NEWS

従業員にマスクの着用や外出自粛を強制できる？

昨年未から新型コロナウイルスの感染者が急激に増加し、福岡では昨年到现在に続いて2回目の緊急事態宣言が出されました。

今回の緊急事態宣言では、飲食店に対して営業時間短縮のほか、不要不急の外出自粛などが要請されています。

今回の緊急事態宣言を受けて、感染拡大防止のために従業員に対してマスクの着用の徹底や飲み会の自粛など何らかの要請を行っている企業が多いのではないのでしょうか。

しかし、このような措置を従業員に強制できるか、あるいは会社の要請を守らなかった従業員に対して制裁的な処分を下すことができるかは難しい問題です。今回はこの問題について労働法の観点から解説いたします。

従業員の私生活上の行動を制限できるか

従業員の私生活上の行動を制限できるか会社は企業の秩序を維持するために必要な事項を就業規則等に定めて従業員に指示・命令を行うことができます。

さらに、従業員が企業秩序に違反する行為をした場合は制裁として懲戒処分を行うことができます。

これは労働契約の締結によって使用者である会社と労働者である従業員の間で当然に発生する権利義務関係であるとされています。

しかし、このような指示・命令やそれに従わなかったときの処分の権限は、あくまで企業が事業活動を円滑に遂行するために必要なかぎり認められているにすぎず、会社が従業員の私生活上の行動を制限できるケースは限定されています。

一方で、会社は従業員がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるように必要な配慮をする義務を負っています（労働契約法第5条）。

これを安全配慮義務といいます。

したがって、社会通念に照らして客観的に合理的な範囲内であれば、業務命令により、感染拡大防止のために必要な措置を強制することができます。

つまり、感染症対策として従業員に何らかの指示・命令を行うことができるかは、「どこまでが合理的な範囲の制限であり、どこからが私生活に対する過度の干渉となるか」という問題です。

このことを前提に、具体的な指示・命令の内容を見ていきましょう。

マスクの着用を義務付けることができる？

マスクの着用が新型コロナウイルスの感染予防のために有効であることには十分な裏付けがありますし、政府が推奨する「新しい生活様式」でもマスクの着用が感染対策の基本に据えられています。

他方で、マスクを着用することが私生活に及ぼす制限の程度はそこまで高くありません。

したがって、業務中にマスクの着用を義務付けることは問題ないでしょう。



Author

弁護士

向井 智絵

MUKAI TOMOE

鹿児島県生まれ。人事・労務管理の問題に注力しており、労働問題に関する最新の動向も把握しておりますので、是非一度ご相談ください。

もともと、皮膚や呼吸器系の病気などを理由にマスクを着けたくても着けられない場合もあります。



そのような従業員がいるときには、フェイスシールドやマウスシールドを着用させる、テレワークをさせる、事業所内に別室を用意してそこで業務を行わせるなどの代替的な手段をとる必要があります。

マスクの着用を拒否する従業員への対処は難しい問題です。

マスクを着用しないことのみを理由として懲戒処分を下すことは、違法な懲戒処分として無効とされるおそれがありますので慎重になるべきです。

まずはマスクを着用しない理由や事情があるのか聴取し、それがないのであれば、マスクを着用する必要性を伝えて根気よく説得を試みるべきでしょう。

それでも拒否されるときには、テレワークや別室での勤務を命ずるこ

とも考えられます。

外出や会食の制限は可能？

大人数での会食や「夜の街」と呼ばれる歓楽街からのクラスター感染が報告されています。

では、感染防止を理由として従業員に対して会食や歓楽街での飲食を禁止することはできるのでしょうか。

また、政府から自粛が要請されている不要不急の外出の場合はどうでしょうか。

まず、感染のおそれがある会食を自粛するように従業員に要請することは問題ありません。

全面的に禁止とするか、人数制限を設けるかは、その地域における感染状況に応じて都度判断するのがよいでしょう。

同様に、感染リスクの高い歓楽街での飲食を自粛するよう要請することも問題ありません。

しかし、会食や歓楽街での飲食を禁止したり、会社の要請に従わなかった従業員に対して懲戒処分を下すことが可能かは微妙なところです。

なぜなら、勤務時間外をどう過ごすかは原則として従業員の自由であり、これを制限することは従業員の私生活に対する不当な介入といえる

ためです。

そこで会社の要請に従わなかったことが発覚したときは嚴重注意に留めるのが無難だと考えられます。

外出自粛は従業員の私生活に及ぼす制限の程度が大きいため、会社が一方的に禁止することのハードルはさらに高くなります。

政府から要請が出されているという事実を後ろ盾にしつつ、あくまで自発的な行動を促すべきでしょう。

もっとも、医療機関や介護施設など新型コロナウイルスに感染したことが多大な影響を及ぼすような業種においては、私生活上の行動を制限することについて合理性が認められやすいため、要請に留まらず業務命令として会食等を禁止する余地はあると考えられます。

家族に感染が疑われる場合の申告を強制できる？

従業員の家族や同居人に発熱など感染を疑わせる症状がある場合に申告を強制することは可能なのでしょうか。

感染者数が拡大している昨今の状況に鑑みると、家族や同居人など非常に近い人の感染が疑われる以上、出勤停止などの措置をとるため申告

を求めることに一定の合理性は認められます。

他方で、「家族の病状」というプライバシーとして保護の必要性が高い情報の申告を求めることについては十分な配慮が必要です。

そこで、強制ではなくあくまで要請という形を取りつつ、従業員が自主的に申告しやすい体制を作ることが重要だと考えられます。

たとえば休業中の賃金を保障したり、従業員が申告した情報を会社の誰がどのように管理するかをあらかじめ規定し、公表しておくことが考えられます。

最後に

感染拡大対策は会社にとって喫緊の課題ではありますが、従業員の私生活の自由やプライバシーにも十分に配慮する必要があります。

感染リスクに対する敏感さは個人によって異なるため、対応を間違えれば思わぬ形でトラブルに発展する可能性もあります。

新型コロナに関する労務問題でお困りの際には、お気軽に弊所にご相談ください。

野中嵩之弁護士のご紹介

野中弁護士は福岡県古賀市の出身です。

東箱崎小学校、箱崎中学校、福岡高校、京都大学の法学部と法科大学院を経て司法試験に合格し、熊本での司法修習を終えて弁護士として登録しました。

法科大学院では弊所の岩間弁護士と同級生だったそうです。

趣味は山に登って星を見ることで、天体観測目当てで長野での司法修習を希望したが叶わなかったとか。

物腰柔らかで情熱にあふれた野中弁護士の今後に大いにご期待ください！

メッセージmessage

中小企業の経営者の皆様は、様々な悩みを抱えながら経営に心血を注いでいらっしゃると思います。

私は、このような厳しい状況の中で従業員や社会のために必死の思いで経営に取り組む皆様のお力になりたいという思いを強く持っています。

最新の法令や社会情勢に対応できるように日夜研究を重ねつつ、経営者の皆様の負担を少しでも軽減できるよう、全力を尽くしてまいります。



会社が資格取得費用や研修費用を立て替えた従業員の早期離職を防ぐには

従業員の資格取得や研修の費用を会社が負担するという運用がなされている会社は多く存在します。

しかし、資格取得後すぐに退職されると、せっかく費用を出したのに、会社としては投下した費用を回収できないリスクがあります（いわゆる資格の取り逃げ）。

費用を会社が立替えて資格取得や研修させた従業員にはできるだけ長く在籍してほしいところです。

今回は、そのような事態を予防する方法としてどのような方法があり、具体的にどのようにすればいいのか、

Q 資格の取り逃げを予防する方法としてどのようなものがありますか？

A 資格取得費用を従業員に貸すという形式をとり、一定期間勤務後に返還義務を免除する誓約書等を作成する方法が考えられます。

この方法は、後述する賠償予定の禁止違反を回避することができ、資格取得後すぐに退職することを予防する効果が見込めます。

Q としてはいけない方法がありますか？

A 従業員が退職した場合に違約金や損害賠償の負担を課す契約は無効となる可能性があります。

これは労働基準法第16条の「賠償予定の禁止」に抵触するからです。

賠償予定の禁止は、会社と従業員の間であらかじめ違約金や損害賠償を定めておくことを禁止するもので、これに違反した契約は無効となります。

Q 資格取得・研修費用等であれば、全てこの方法で対応できるのでしょうか？

A いいえ。

たとえば、業務に必須の資格などの取得費用は、従業員の負担とすることができません。

業務に必須となる資格の取得費用は、本来会社が負担すべき教育費用にあたるためです。

資格取得費用を従業員に貸す方法の対象とできる費用としては、会社の業務に役立つけども必須とまでは言えない資格や研修、または、資格取得が従業員にとっても有利なものがあります。

たとえば、タクシー会社が第2種免許の教習所費用を負担する場合や建設会社がクレーン運転士や玉掛けの資格取得費用を負担する場合、歯科医院が歯科衛生士の専門学校の費用を負担する場合などがこれにあたります。

Q 誓約書の内容として、具体的にどのような取り決めにすればいいのでしょうか？

A 少なくとも①貸付の目的・貸付金の用途、②貸付金額、③返還の条件、④返済免除の規定は定めておくべきです。

①貸付の目的・貸付金の用途	資格取得や研修費用のための貸付であることを明確にしておく必要があります。
②貸付金額	誓約書は、金銭の貸付を証明する証拠となるので、金額は書面上で明確にしておく必要があります。
③返還の条件	どのような場合に費用の返還を求めるかを明確にしておく必要があります。 破産・民事再生の申立など、一般的な貸付契約に共通する返還条件に加え、資格取得後、短期間のうちに会社を退職した場合についても返還の条件にしておく必要があります。
④返済免除の規定	一定期間勤務した後は、返還を免除するという規定を設けておく必要があります。 長期にわたって費用の返還を請求できるという規定は合理性を欠き、無効となる恐れがあります。

Q 返還義務の免除までの期間は何年程度と定めるのが良いのでしょうか？

A 取得費用が低額の場合は2年程度、留学費用など支出した費用が高額な場合は5年程度の在籍で全額免除するという規定にすることが考えられます。

資格取得や留学費用の貸付に関しては以下の判例があります。

コンドル馬込交通事件（東京地判平成20年6月4日）

事案

タクシー会社に就職した従業員が、第2種免許の取得のために教習所の費用を会社から借用し、その際、2年間勤務後に返還義務を免除するという規定を含む誓約書を交わした。しかし、その労働者は1か月半程度勤務した後、退職した。

裁判所の判断

「第2種免許は控訴人個人に付与されるものであって、タクシー業者に在籍していなければ取得できないものではないし、取得後は退職しても利用できるという個人的利益があることからすると免許の取得は、本来的には免許取得希望者が個人で負担すべきものである。」

「そして、返還すべき費用も20万円に満たない金額であったことからすると、費用支払を免責されるための就労期間が2年であったことが、労働者であるタクシー乗務員の自由意志を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものであるとはいえない。」

野村証券事件（東京地裁平成14年4月16日）

事案

原告会社Xに勤務していた被告Yは、Xの海外留学制度を利用してフランスに留学した。Xの派遣要綱には、「留学期間中に、あるいは留学を終え帰任後5年以内に自己の都合によって退職したとき、Yは留学費用の全部を弁済する」等と記載されていた。しかし、Yは帰国後約1年9か月で退職した。

裁判所の判断

「海外留学は人材育成策という点で広い意味では業務に関連するとしても、労働者個人の利益となる部分が大いであるから、その費用も必ずしも企業が負担しなければならないものではなく、むしろ労働者が負担すべきものと考えられる。」

「他方、「費用返還の合意が労働者の自由意思を不当に拘束するものとはいえない。」

「よって、上記場合には、費用返還の合意は会社から労働者に対する貸付たる実質を有し、労働者の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものではなく、労働基準法16条に違反しないといえる。」

判例の傾向として、貸付金の額、資格や研修等の業務との関連性、従業員個人にとっての有用性、全額免除までの期間などを総合的に考慮して労基法16条に違反するかを判断しています。

なお、「国家公務員の留学費用の償還に関する法律」では、留学後5年以内に退職した公務員に留学費用の償還義務を課し、その償還額については留学後の在職期間に応じて比例的に逡減させる方式が採用されています。

このことからすれば、一般企業においても、勤務年数に応じて費用を低減させる方式を採用することは、労基法16条への抵触を回避する手段として有効と考えられます。

資格取得費用等を会社が立替えた従業員に長く在籍してほしいが、どうやって解決すべきかというのは悩ましいところです。たくみ法律事務所では、貸付契約書の作成やその導入にあたってのアドバイス、その他労務に関するご相談をお受けすることができます。

お困りの際には、是非弊所にご相談ください。