

PICKUP LAW NEWS

新型コロナに関する労務問題 Q&A

福岡で最初に新型コロナウイルスの感染者が確認されてから 1 年以上が経過しました。

今回は、弊所のお客様からよくいただく新型コロナに関する労務問題の
お問い合わせを Q&A にまとめました。



新型コロナに関する労務問題で困ったときは何を見ればよいですか？

まず参照すべきなのは、厚生労働省が WEB 上で公開している「新型コロナウイルスに関する Q&A (企業の方向け)」です。

Q&A は随時更新されており、本コラムの執筆時点では 2021 年 3 月 2 日時点の情報が掲載されています。

もっとも、ここに記載されている内容はあくまで一般的な内容に過ぎず、具体的な案件に当てはめるのが難しいケースもあります。

Q&A に自社の問題にぴったり合う回答がないときや判断に迷ったときには弁護士に相談することをお勧めいたします。

従業員に健康状態を申告させることは法律上問題ありませんか？

従業員に対して業務命令として感染症対策を指示できるかは、指示の内容が「社会通念に照らして客観的に合理的な範囲内の制限と言えるか

どうか」を基準に判断することになります。

風邪の症状の有無や体温の申告を求めることは新型コロナの感染予防措置として一般的に行われていますし、従業員に過大な負担を課すものでもありませんので、業務命令として指示することができると思います。

以前は休憩時間に食事をするために会議室を開放していましたが、感染拡大が心配なので禁止したいのですが問題ないでしょうか？

休憩時間に関する労働基準法上の規制として、「休憩時間自由利用の原則」があります (34 条 3 項)。

これは、会社は従業員に休憩時間を自由に利用させ、労働から完全に解放させなければならないというものです。

もっとも、休憩時間だからといって従業員は何をしてもいいわけではなく、休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差し支えないされています (昭和

22 年 9 月 13 日発基 17 号)。

マスクなしに近距離で会話することにより感染リスクが高まることは政府からも注意喚起されていますので、狭い場所に集まって食事をすることを制限する程度であれば合理的な制限の範囲に留まると考えられます。

テレワーク中の従業員が出勤を希望しています。感染拡大防止のためにテレワークを指示できますか？

「自宅では仕事がしづらいのでテレワークではなく出勤したい」という希望が出ることはよくあります。

テレワーク勤務規程がありパソコンが貸与されているなどテレワークを実施するための環境が整備されており、感染者が増加しているなどテレワークを実施する必要性があれば、業務命令として在宅勤務を命じることは可能です。

ただし、自宅に小さな子どもがいて業務に支障がある、あるいは個室が確保できず秘密情報の管理に問題があるといった特別な事情により自

宅でテレワークをさせることが困難な場合には、出社させて感染リスクの低い環境で仕事をさせるなどの措置が必要でしょう。

では、反対に「感染するのが怖いから出社したくない」という従業員にテレワークを命じることはできるのでしょうか？

会社で感染予防のために必要な措置をとっており、かつ、出社しなければ業務の遂行が困難であると言えるのであれば、出勤命令を出し、応じなければ懲戒処分を検討すべきでしょう。

例外となるのは、従業員が妊娠中である、あるいは出産後1年以内にある場合です。

男女雇用機会均等法により、働く女性の母体健康管理の観点から、妊娠中および出産後の女性労働者が医師から指導を受けた場合に、事業者は、勤務時間の変更、勤務の軽減などの必要な措置を講じなければならぬと定められています(13条)。

したがって、感染リスクや心理的なストレスを考慮して出社は控える

べきであるという医師による指導があるときには会社はこれに応じなければなりません。

感染の疑いのある従業員に休業指示を出すことは可能ですか？その場合の賃金はどうなりますか？

就業規則等に休業に関する規定がなかったとしても、会社が従業員に休業指示を出すことは可能です。

なぜなら、雇用契約の性質上、従業員から会社に働かせるよう求めることができるわけではなく、従業員に労務の提供を求める権利が会社があり、従業員はこれに応じる義務があるという関係にあるからです。

問題となるのは従業員を休業させたときの賃金や休業手当の支払いです。

新型コロナに感染した場合、あるいは発熱があり感染が疑われる場合には、基本的には病欠と同じように考えることができますので、賃金や休業手当を支払う必要はありません。

ただし、出張など会社の業務により感染したことが明らかな場合は例外となります。

問題は、家族などが感染して濃厚接触者となったが症状はなく労務の提供は可能であるようなケースです。



この点については意見が分かれており明確な回答が難しいのが現実ですが、感染拡大のリスクを回避するという観点からは休業手当や賃金を保障した方がよいと考えられます。

というのも、「濃厚接触者となったときは休業するものとし、その間は無給とする」という取扱いにした場合、従業員によっては「無給になるなら濃厚接触者になったことを隠して出勤しよう」と考える方がいる可能性があるためです。

TOPICS

従業員に「お金を貸してほしい」と言われたら…「従業員貸付制度」の基礎知識

弁護士 小林 由佳

あなたならどうしますか？

「社長！お金を貸してください！」
従業員から突然そう言われたら、あなたはどうしますか？

「普段会社のために頑張ってくれている従業員なら、まとまったお金を貸してあげてもいい」と考える経営者の方もいらっしゃるかもしれません。

ところがお金を貸したとたん会社に出てこなくなり、連絡が一切取れなくなるという可能性もあります。

会社が従業員に対して貸付を行う「従業員貸付制度」は主に大企業で活

用され、最近は中小企業でも採り入れる企業が増えています。

会社側のメリット

従業員貸付制度を導入する会社側のメリットとして、

- ・福利厚生の一環として従業員の満足度を向上させることができる
- ・従業員採用などの場面で会社の魅力としてアピールできる
- ・従業員が複数の金融機関から借り入れをして多重債務状態に陥り、給料を差押えられるような事態を防ぐことができる

などがあります。

従業員にとっては、金融機関から融資を受ける場合と比べて低金利でお金を借りられる点に利点があります。

従業員貸付制度導入のポイント

従業員貸付制度を導入する際には、「どのようにして貸し倒れを防ぐか」がポイントとなります。

「給料から天引きすればいいのでは？」ともお考えかもしれませんが、所得税、住民税、社会保険料など例外を除いて、会社が勝手に従業員の給料から天引きを行うことは許され

ません。

天引きを行うためには、過半数労働者で組織する労働組合または労働者の過半数代表者との労使協定による合意が必要となります（労働基準法24条1項）。

この労使協定は、36協定のように労働基準監督署に届け出る必要まではありません。

実際に賃金から控除を行うためには、貸付けのルールを定めて規程にまとめる必要があります。

このような規程を「社内貸付規程」

などと呼びます。

会社の福利厚生として

社内貸付規程は就業規則の一部となりますので、労働者の意見聴取など労働基準法所定の手続を経る必要があります。

従業員貸付制度は急な出費が必要となった従業員にとって利点の大きい制度であり、福利厚生の一環としてアピールできる点で会社にとってもメリットがあります。

しかし制度設計によっては違法となってしまうたり、貸付金が回収できなくなってしまうおそれがあります。

どのような制度にするかの検討や労使協定の締結や社内貸付規定の作成は弁護士のアドバイスのもとで進めることをお勧めいたします。

また従業員に貸し付けた金銭の回収でお困りの場合もお気軽にご相談ください。



ホームページ制作サービスのご案内

たくみ法律事務所では、ホームページ制作、WEB広告運用、本ニュースレターをはじめとしたグラフィックデザイン等のマーケティング事業を関連会社の「株式会社タクミ」において行っています。

法律事務所のマーケティングで蓄積した知識とノウハウを生かしてさらなる価値を提供するため、この度、顧問先の皆様にサービスを提供することとなりました。

「ホームページを制作したい」「WEBから集客したい」「名刺をデザインしてほしい」等のご要望がありましたら、担当弁護士、または本ニュースレターに同封しているチラシに記載の連絡先までお気軽にお問い合わせください。

