

新型コロナウイルス問題に伴う法的問題（人事労務）

令和2年3月29日
弁護士法人中央総合法律事務所
弁護士 大澤 武史

概要】 新型コロナウイルス感染症の影響により国内外の企業活動に多大な影響が出ており、今後益々さまざまな問題が噴出することと思われるが、本資料は、とりわけ、企業活動の中でも人事労務管理に焦点を絞って、法的問題対応に際しての基本的な考え方・視点をできるだけ幅広くご紹介するものである。

第1	はじめに	1
第2	人事労務に関する法律問題	3
1	安全配慮義務との関係・考え方	3
2	人事労務管理	4
	(1) 基本的な考え方	4
	(2) 時差出勤、テレワークの活用推進	4
ア	時差出勤	4
イ	テレワーク（在宅勤務等）	5
	(3) 特別休暇・休職命令	6
ア	特別休暇	6
イ	自宅待機（出勤停止）・休職命令（一時帰休）	7
	(4) 整理解雇・雇止め	8
	(5) 内定取消	9

第1 はじめに

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は国内のみならず、世界的に急速な拡大をしており、各国政府において、渡航・移動制限や店舗閉鎖等の緊急措置を講じている。国内、この京都においても観光業や飲食業、運輸産業への甚大な影響が既に顕著となっているほか、現地工場の操業停止や物流停滞により企業のサプライチェーンが深刻な打撃を受

け、企業の経済活動に大きな影響を与えている。加えて、新型コロナウイルス感染症対策専門家会議における分析・提言では、今後、国内においても一定期間の不要不急の外出自粛や移動の制限（いわゆるロックダウンに類する措置）に追い込まれる可能性も示唆されており、東京都でも爆発的な増加になるかどうかの重大な局面を迎え、一層経済活動に深刻な影響が懸念される事態に至っており、法律問題が噴出する蓋然性も益々高まっている。

また、従業員に対する安全配慮義務の要請から、従業員に対する時差出勤や在宅勤務等の措置を検討する必要もあり、休業手当や一時帰休といった問題の検討、さらには雇止め・解雇まで視野に入れざるを得ない企業も今後出てくることと思われる。

こうした新型コロナウイルス感染症に関連するさまざまな法的問題に直面するであろうことから、主として、当職がとりわけ取り扱うことの多い人事労務関連に関する法的問題についてできる限り幅広く記述することとした。もっとも、具体的事情を離れて法律上の見解を示すこと自体限界もあり、また、その他にも取引契約関連に関する問題や株主総会、決算等さまざまな法律上の問題が生じうるところであり、以下に示す参考文献（特に、①及び②）などは具体的なQAも記載されているなど有用であるので、そちらも適宜参考いただくとして、併せて紹介させていただくこととした。なお、本資料に関する意見に亘る部分は、所属する事務所、団体の見解ではなく、個人の見解であることを申し添えます。

※ 参考文献

特に有用と思われたものを参考文献として紹介する。いずれも各社の新型コロナウイルス対応の一助となるべく、として出版社によってWEB上で公開されている（URLリンクを設定しているのでクリックすれば当該文献にあたれます）。

- ①「[特集 新型コロナウイルス 現下の課題と法務の取組み](#)」（NBL. No1166(2020. 3. 15)）
- ②「[緊急連載 新型コロナウイルスへの法務対応](#)（1）～（6）」（商事法務 No. 2224~2226）
- ③「[新型インフルエンザと法的リスクマネジメントー企業における対策のポイントと法律実務家の役割](#)」（NBL. No899(2009. 2. 15)）
- ④「[新型インフルエンザ等対策特別措置法改正法と企業の押さえるべきポイント](#)」（NBL. 1167(2020. 4. 1)）

※とりわけ、人事労務関連では、厚生労働省の公表する「[新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）](#)」が随時更新されており、実務上参照すべき点は多いため、適時チェックすることをオススメする。

第2 人事労務に関する法律問題

1 安全配慮義務との関係・考え方

(1) 企業は従業員に対する安全配慮義務を負っており（労働契約法第5条）、事業場における感染予防措置を講じる必要があるということを理解する必要がある。感染が疑われる従業員に対する対応を疎かにしたり、感染予防のために企業として採りうる策を検討・実施したりしないで、漫然と従業員に感染者が発生させた場合、企業として損害賠償責任を問われうることとなる。

もっとも、安全配慮義務は結果債務ではないため、適切な措置や配慮を行っていれば、万一従業員に罹患者が出たとしても企業が法的な責任を問われることはない。従業員の生命・身体に最大限配慮する必要があるが、一方で過度に萎縮してしまうことなく、事業継続のために必要かつ合理的な範囲で各社検討することで良い。時差出勤やテレワーク、休業等、具体的な検討事項・選択肢等について第2項で述べる。

(2) また、自宅待機や一時帰休を検討するにあたって問題となっている給与の支払いに関しても、①給与全額を支給しなければならない場合（民法第536条）、②6割の休業手当支給で足りる場合（労働基準法第26条）、③支払を要しない場合（不可抗力）、のいずれに該当するか法的検討を行うこととなる。

現状、政府要請等において、労働者がより安心して休暇を取得できる体制を整えるため、就業規則等により各企業において、100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めることが望ましいとされ、企業において可能な限りの配慮が求められており、また、従業員の生活にも鑑みれば、とりわけ上場企業などにおいてはその社会的責任を果たすべく企業としてさまざまな救済策も検討することも必要である。

しかしながら、まずは法的な責任の範囲をしっかりと検討・分析したうえで、何が「しなければならないこと」で、何が「したほうがよいこと」であるかを整理し、前者については直ちに、後者について各企業での資金繰り・体力や今後の見通しも踏まえて付加的に柔軟な対応も検討していく、という目線が重要であろうと思われる。この際、支給要件に合致すれば雇用調整助成金の支給対象になるため、積極的に検討すべきであり、検討にあたっては、こうした情報の収集も前提として大切な作業となるため、冒頭に記載した厚生労働省のQ&Aや、その他官公庁等の情報に接することが肝要である。

2 人事労務管理

(1) 基本的な考え方

既に多くの企業で今回のコロナ問題を受けて、時差出勤やテレワークを活用する事例がみられる。また、全日空では、5000人の客室乗務員（全社員の3割相当）を対象に1人あたり数日程度の一時帰休を予定することなども報じられている。まずは、企業の実情に応じて感染予防対策を講じることが喫緊の課題となっており、感染者との接触機会を可能な限り減じること、とりわけ、政府専門家会議が示す、最も感染拡大のリスクを高める環境（①換気の悪い密閉空間、②人が密集している、③近距離での会話や発声が行われる、という3つの条件が同時に重なった場）での行動を十分に抑制させることが求められる。

従い、まずは従業員が勤務している事業場や工場、店舗等の就業環境を確認し、上記3条件に照らして感染拡大リスクの高低を把握・分析することから始め、更に出勤や出張といった移動を伴う場合の感染拡大リスクも踏まえ、時差出勤やテレワーク、出張禁止・抑制、事業場閉鎖といった措置を検討・実施していくこととなる。もっとも、これらは措置の検討・実施後、従業員（或いはその同居家族）の感染者の出現や事業場等が存する地域にオーバーシュートの兆しがみられた場合には、即座に改めて措置を再検討する必要があることには留意すべきであり、時々刻々と変化する状況に即応して適切な措置を図ることを意識しなければならない。

従業員やその同居する家族等に感染を疑わせる症状がないかを把握するよう自己管理を徹底させるとともに、万一、疑わしい症状が合った場合には、速やかに休暇取得を推奨する、或いは、自宅待機を命じることができるよう企業内で対応方針を決定し、また、可能な限り感染予防を図るために時差出勤やテレワークの導入も並行して検討・実施していく、ということが大切である。

(2) 時差出勤、テレワークの活用推進

ア 時差出勤

従業員の感染予防策としては真っ先に検討にあげられるべき事項であろう。時差出勤について、多くの企業では、就業規則上以下のような定めを有しているものと思われる。この場合、同条項を根拠に従業員に時差出勤を命じることができる（但し、社会通念上通常想定されず、生活とのバランスを図ることを困難とさせるような極端に早朝の始業又は深夜に至る終業となるような時間への命令は権利濫用として無効となる懸念が高いといえるため回避すべきである。）。

時差出勤を命じるにあたっては、数パターンの始業・終業時刻を提示したうえで、従業員の希望も聴取しながら、事業継続の観点も考慮しつつ、いずれのパタ

ーンに個々の従業員を振り分けるのかを検討して実施していくことが多い。この際、企業側として特定の従業員の意に沿わないパターンでの時差出勤を命じざるを得ないケースもあろうが、可能な限り当該労働者の家庭の事情などにも配慮しながら適切に振り分けるよう配慮すべきである。

万一、就業規則上に根拠となる以下のような条項がない場合には、個々の労働者との同意に基づいて時差出勤を導入することとならざるを得ない。

第●条（労働時間）

始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。（以下略）

イ テレワーク（在宅勤務等）

テレワークは事業場外勤務を広く対象とするが、とりわけ、今般のコロナ感染予防の観点からは在宅勤務が取り上げられることになろう（サテライトオフィス勤務もテレワークの一つであり、検討の余地はある。）。もっとも在宅勤務でも、当然に労働基準法、労働安全衛生法等の適用を受けることとなるため、制度の検討にあたってはこれら労働基準関連法令との関連にも目を配る必要がある。

在宅勤務をはじめとするテレワークを導入する際の一番のネックは、労働時間把握と情報管理である。

テレワーク勤務導入について、労働時間制度やその他の労働条件が同じである場合には、就業規則を変更しなくても、既存の就業規則のままでテレワーク勤務が可能である。しかしながら、従業員に通信費用を負担させるなど通常勤務では生じないことがテレワーク勤務に限って生じる場合があり、この場合には、就業規則の変更が必要となる。平時であれば、厚生労働省の公表する「[テレワークモデル就業規則～作成の手引き～](#)」や「[テレワーク導入のための労務管理等 Q&A 集](#)」などを参考にしながら、小規模な試行を始めることからスタートして課題を解決しながら本格導入に向けて進めていくことが通常であり、社内のルール作り、情報システムの整備など、労使双方で協議しながら検討していくこととなる。

従来からテレワークが整備されており、未だ活用されていなかったという企業の場合には、今回の契機に活用を促進していけば足りる。問題は、これまでテレワークを検討・導入していなかった企業において、感染予防対策のため、緊急的・一時的に検討・導入の必要性に迫られているというケースである。このような場合でも平時同様、就業規則を変更してルール策定して展開するということがも選択肢であろう。もっとも、時限的・暫定的措置として、緊急事態対応のため

例えばこの4月－6月限定であるとか1箇月単位で様子を見ながら延長等も視野に入れながら在宅勤務をさせるという場合もあり、このような場合には、通信費用の負担や労働時間の面で、従業員に不利益にならないように運用することを条件として、就業規則変更によらず、従業員の個別の同意を得て在宅勤務を導入することの方が望ましい場合もある。ケースバイケースであるが、余り硬直的になりすぎずに、柔軟に対応していくことも検討すべきである。

但し、労務管理側面からは一定柔軟に対応が可能であり望ましい一方で、情報管理について意を払うことを失念してはならない。情報システムの整備が未成熟のまま在宅勤務とすることは情報漏洩リスクが高まり、事業継続上取り返しの付かない事態に発展するリスクも勘案の上、最低限のアクセス制限は講じる必要がある。情報管理面が担保できない場合、ひとまず当該在宅勤務者に当該情報へのアクセスが必要な業務を割り当てない(引き上げる)形とした上で、在宅勤務を優先することもあり得る。どうしても割り当てられる業務がない場合、次に述べる自宅待機・休職も視野に入れざるを得ない。

なお、社内で感染者が発生した場合、同一エリアで業務遂行していた職員が一斉に感染したり、当該エリアが消毒等のため一定期間封鎖され業務遂行ができなくなったりする可能性があることから、こうしたリスクを回避するために、業務を2つ以上のチームに分けて遂行し、同時感染を回避する手法として「スプリット・オペレーション」があるが、人員に一定の余裕がないと現実的には導入困難という企業も多いであろうが、事業継続の観点からは若干の無理を押し付けても検討の余地がないわけではなかろう。

(3) 特別休暇・休職命令

ア 特別休暇

現在、企業に対しては、従業員が発熱などの風邪症状が見られる際に、休みやすい環境の整備が求められる。有給の特別休暇制度を設けることに対して時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）に[特例措置](#)が設けられたり、小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援として正規雇用・非正規雇用を問わず、労働基準法の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業に対する助成金（1日8,330円が上限）が[創設](#)されていたりする。日々、政府や各地方自治体により施策が追加等されており、遺漏のないようにフォローし、可能な範囲で最大限活用するべきであろう。

上記助成金も活用しながら、従業員が安心して休める環境を整備していく、ということが望ましいことに異論はない。しかしながら、そもそも助成金の条件を

満たさない場合や、助成上限額を超える部分が存する場合など、なお問題は残る。特別休暇の創設・付与に関しては、企業として義務付けられるということはない。あくまで企業として望ましい対応、ということを理解し、自社の体力等も勘案して決定すれば足りる。

イ 自宅待機（出勤停止）・休職命令（一時帰休）

感染した従業員が現れた場合、当該従業員のみならず、濃厚接触者として他の従業員に対しても自宅待機（出勤停止）等を命じる必要が生じる。また、感染が疑われる段階で確定診断が出ていない状況下であっても、感染拡大予防のために当該従業員や他の従業員に対して自宅待機を明示することもあり得る。このような場合に、給与の取扱いがどうなるか、という法律問題が生じる。また、感染そのものでなく、事業活動への影響として工場の稼働停止等に踏み切らざるを得ない場合もあり、この場合にもやはり給与の取扱いがどうなるかは問題となる。

結論として、賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案する必要があり、一律の法律適用はできない、ということをもまず理解する必要がある。

労働基準法 26 条が、企業が、「使用者の責めに帰すべき事由により労働者を休業させたとき」は、休業期間中当該労働者の平均賃金の 6 割以上の手当を支給しなければならないと規定している。同条の「使用者の責に帰すべき事由」の意義について、不可抗力は除かれると解されることで見解の一致はあるが、では、「不可抗力」が何かというと、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、及び、②事業主が通常の経営者として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、の 2 つの要件を満たす必要があると解されており、ここでは個別事案毎の検討・あてはめを要することになる。このとき、労基法 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」は、民法 536 条 2 項前段に定める「債権者の責めに帰すべき事由」よりも広く、使用者側に起因する経営・管理上の障害を含むと解されていることも踏まえながら、労基法 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」なのか、或いは「不可抗力」であるのか個々に判断せざるを得ない。

例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります旨示される（厚労省 QA 1）。

実際に感染した従業員に対しては、新型コロナウイルス感染症が感染症法上

の指定感染症に指定されたことから、都道府県知事が就業制限を行うことが可能とされており現にそのような対応がなされると思料されることから、この場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当せず、休業手当等の支給は企業において行う必要はない。通常の病欠と同様の扱いとなる。なお、当該従業員が健康保険に加入していれば要件を満たせば保険者から傷病手当金が支給される。

問題は、感染が疑われるという段階であり、職務の継続が可能である従業員について、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」に当てはまり、休業手当を支払う必要があるとされる（厚労省 QA3）。しかしながら、これについても、例えば、37.5 度以上の発熱が 4 日以上続く場合や、強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）等があつて、帰国者・接触者相談センターへの問い合わせの対象とされている状態に至り、感染が合理的に疑われる従業員に対しては出勤停止を会社が命じても、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当せず、給与支払義務はもとより、休業手当の支払義務も免れるものと解する、という見解もあるところであり（参考文献① QA10-2）、行政見解に表面的に従う必要はなく、個々の事情に応じて判断することで良いものと考えられる。

このほか、コロナウイルスのせいで業務量が激減した、というだけで直ちに「不可抗力」とまではいえず、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があると思われる。しかしながら、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断して「不可抗力」といえる場合も存するため、やはり個々の事情に応じた検討は不可欠である。自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしたうえで、自宅執務等テレワークも不可能な場合において休業を命じたのであれば、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当せず、「不可抗力」といえるケースも十分あり得る。

(4) 整理解雇・雇止め

さらに、企業によっては深刻な事態に至っており、経営難を理由とする解雇・雇止め、いわゆる整理解雇手続も既に視野に入れているところも存する。もっとも、如何に前例のない緊急事態であるとしても整理解雇についてはいわゆる 4 要件（①人員

削減の必要性があること、②解雇回避努力義務が尽くされたこと、③人選の合理性、④手続の妥当性が図られていること)の検討は不可避となる。

とりわけ、②解雇回避努力義務が尽くされたことは最も重要な要素とされており、余剰人員が存する場合に、企業の資金繰り等の事情にも当然配慮されるべき問題であるものの、休業(一時帰休)も検討される必要がある。この休業(一時帰休)については、原則として使用者側に起因する経営・管理上の障害にあたり労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」に該当するとして休業手当の支払義務は生じると考えざるを得ないが、観光業や飲食業等、今般のコロナ問題により甚大な影響を受け倒産必至の逼迫した状況に至っていれば、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しない休業、という解釈もないわけではなかろうと思われる。

これら休業の手段や、希望退職募集といった措置を講じるなどしておけば、整理解雇の有効性は肯定されうるものであり、企業によっては現時点において雇止め・解雇も視野に入れているところもあるが、この場合には特に整理解雇の要件を頭に入れてながら対応を決定していくことが望ましいといえる。

(5) 内定取消

その他、4月入社或いは途中入社予定の内定者に対して出した内定を取り消すという動きも見られる。もっとも、採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消することが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的に認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られるというのが判例であり、まずは抑えておく必要がある。

通常、決算で赤字となったとか事業の見通しが悪化したということでは、上記判例法理に照らせば、内定取消は有効にはなしえないと考えられ、多くの企業では一方的な内定取消はなおハードルは高いと認識しなければならないが、もっとも、今般の新型コロナウイルスを受けて事業そのものの存続が危うくなった観光業や宿泊、飲食業などにおいては、上記の整理解雇と同様の検討を行ったうえで内定取消を有効になし得るケースも存するであろう。有効になしえない懸念が存する場合には、個々の内定者の同意を得るとか、一定の解決金を提示して合意形成するといったことも検討せざるを得ないが、こちらも実際に内定者からの反発は容易に想定されハードルは高いことを認識しておく必要がある。

その他、既に内定者について事業場閉鎖や業績の急激な悪化により4月1日以降の入社式や研修等、出社自体を取りやめざるを得なくなった企業も存する。この場合も原則として、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」に該当するとして休業

手当の支払義務は生じると考えることになろう。体力のある企業によっては100%の支給を行う例も複数あるようであり、もちろん労働者にとって最も望ましく、可能なのであればそうすべきである。しかしながら、必ずしも全ての業種・規模を問わず同様の対応が現実的に可能なわけではない。このような企業としては、状況、余力に応じて、「しなければならないこと」、「したほうがよいこと」の整理をしながら、「しなければならないこと」をまず実施する必要がある。そうした上で、企業活動における礎・根幹であり、また、今回の緊急事態を乗り越えた後に正常な軌道に乗せ、復活ないし躍進するためにも不可欠である自社の労働者を守り、支えていくために何ができるか、企業として「したほうがよいこと」を整理し、可能な範囲で勇気をもって実施していく、といった視点が大切なのであろうと考える。

以 上

※本記載事項は、現時点の情報を前提としています。今後新たな情報、解釈が示される可能性があることにご留意ください。また、速報性を重視しており、内容の不十分な点もあるかと存じます。ご不明点、ご疑問点等ございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。

弁護士法人中央総合法律事務所 弁護士 大澤 武史

E-mail : osawa_t@clo.gr.jp Tel:075-257-7411