

新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応（Q & A 編）

令和 2 年 5 月 21 日

弁護士法人中央総合法律事務所

弁護士 山越 勇輝 弁護士 新澤 純

目次

第 1 感染症法について.....	1
第 2 安全配慮義務について.....	2
第 3 業務命令について.....	2
第 4 賃金・休業手当について.....	5
第 5 懲戒処分について.....	9
第 6 解雇・内定取消について.....	11
第 7 休暇について.....	12
第 8 労働時間について.....	13

第 1 感染症法について

Q1 感染症法における新型コロナウイルス感染症の取扱いについて

A 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、令和 2 年 1 月 28 日の閣議決定により、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（以下「感染症法」という。）の指定感染症に指定され（感染症法第 6 条 8 項）、「新型コロナウイルス感染症を指定感染症として定める等の政令」は同年 2 月 1 日より施行されました（同政令において、感染症法 7 条 1 項に基づき、感染症法の規定のうち新型コロナウイルスに準用される規定が列挙されています）。

これにより、新型コロナウイルス感染症に感染したことが確認された場合は、以下のとおり、感染症法に基づく各種措置が講じられることとなります。

医師が、新型コロナウイルス感染症患者を診断したときは、保健所を經由して都道府県知事に届け出なければならず（感染症法 12 条）、都道府県知事は「まん延を防止するために必要があると認めるとき」は、新型コロナウイルスにかかっていると疑うに足りる正当な理由のあるものに対し、医師の健康診断を受けるべきことを勧告し、従わないときは健康診断を行わせることができます（感染症法 17 条）。また、都道府県知事は、新型コロナウイルス感染症患者に対し、特定感染症指定医療機関もしくは第 1 種感染症指定医療機関に入院し、もしくはその保護者に対し、当該患者を入院させるよう勧告することができ、これに従わない場合には強制的に入院措置をとることができます（感染症法 19 条、20 条）。

さらに、都道府県知事は、新型コロナウイルス感染症患者及び無症状病原体保有者（感染症の病原体を保有しているものであって当該感染症の症状を呈していないもの：感染症法 6 条 11 項）に対し、「まん延を防止するため必要があると認めるとき」（＝就業しようとする場合¹⁾）は、一定期間の就業制限をすることができます（感染症法 18 条）。かかる就業制限に違反した場合は、50 万円以下の罰金という罰則が置かれています（感染症法 77 条 4 号）。

なお、新型コロナウイルスは、新型インフル特措法の対象に追加され、令和 2 年 3 月 14 日に改正法が施行されました。これにより、事業者及び国民は、新型コロナウイルス対策に協力すべき義務を負い（新型インフル特措法 4 条）、都道府県知事は、まん延を防止し、国民の生命及び健康を保護し、経済の混乱を回避するため必要があると認めるときは、健康状態の報告要請および一定期間および区域において、外出の自粛要請その他感染防止に必要な協力を要請することができるものとされています（感染症法 44 条の 3、新型インフル特措法 45 条 1 項）。

第 2 安全配慮義務について

Q2 新型コロナウイルス感染症に関して、使用者が配慮すべき安全配慮義務とはどのようなものですか。

A 安全配慮義務（労働契約法第 5 条）は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、使用者において必要な配慮をなす債務ですが、労働者の安全や健康そのものを請け負う結果債務ではありません。

使用者は、事業場での新型コロナウイルスの蔓延を防止するために、必要かつ合理的な措置を講じる義務を負います。

使用者が、従業員の労務提供過程において、その生命、身体を危険から保護するために重要な視点としては、

- ① 従業員に対して、体温測定等により従業員またはその同居の家族に風邪症状がないかを把握するように促すとともに、
- ② 発熱等の風邪症状が見られる従業員に対しては、休暇取得等を勧奨し、
- ③ 従業員自身には健康状態に問題がない場合でも、従業員が患者・感染者と接触する機会をできる限り減らすことができるように配慮する

といったことが考えられます²⁾。

安全配慮義務違反に基づき損害賠償責任を負うかどうかについては、合理的な措置を講じていた場合や、安全配慮義務違反と新型コロナウイルス感染症罹患との間に相当因果関

¹ 令和 2 年 2 月 6 日健感発 0206 第 1 号「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律における新型コロナウイルス感染症患者の退院及び就業制限の取扱いについて（一部改正）」

² 五三智仁「従業員の労務管理等 Q&A」NBL1166 号（2020.3.15）12 頁

係が認められない場合は責任を負わないこととなります。

なお、厚生労働省は、令和 2 年 5 月 8 日、新型コロナウイルスが疑われるとして診察や PCR 検査を受ける際の「相談・受診の目安」（『症状がある場合の相談や新型コロナウイルス感染症に対する医療について』の間 1 の部分³⁾）を以下のとおり改定し、従前の「37.5 度以上の発熱が 4 日以上」という基準を削除しました。

- ☆ 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、糖尿病、心不全、呼吸器疾患（COPD 等）等の基礎疾患がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤等を用いている方
- ☆ 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りますので、強い症状と思う場合にはすぐに相談してください。解熱剤などを飲み続けなければならない方も同様です。）

従来は、2 月 17 日に公表されたもので、各地の相談センターが「37.5 度以上の発熱が 4 日以上」という目安を事実上の基準として運用する傾向にあったため、目安に該当しないとして診察や検査が受けられず、自宅療養中に容体が急変する事例が出ていたことから、見直しが図られたものと考えられます。

第 3 業務命令について

Q3-1 体調が悪く、熱のある様子の従業員に対して、業務命令として医師の診断を受けさせることはできますか。就業規則に、医師への受診を命じる規定がある場合とない場合とで違いがありますか。

A

(1) 就業規則の根拠がある場合

判例は、就業規則に、従業員に対して医師への受診等を命じる旨の規定があり、それが合理的なものである限り、使用者の労働者に対する受診命令を許容する、と判示しています⁴⁾。

そのため、そのような就業規則の規定がある場合には、業務命令として、医師への受診を命じることが適法にできると考えられます。

(2) 就業規則の根拠がない場合

³⁾ 厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（一般の方向け）」令和 2 年 5 月 8 日時点版

⁴⁾ 電電公社帯広局事件・最判昭和 61 年 3 月 13 日労判 470 号

就業規則に定めがない場合でも、労働契約は、使用者の指揮命令に従った労務の提供を行うことを中核的な内容としつつも、労働が企業という事業遂行の組織体の中で行われることや、労働契約が人的・継続的な性格を有し、当事者の信頼関係が求められる契約であることなどから、労働者は、使用者に対し、使用者の指揮命令に従った労働義務のほか、企業の存立・運営に必要となる企業秩序を遵守する義務や、使用者の利益に配慮して誠実に行動することが求められる付随的義務（営業秘密の保持義務、競業避止義務、使用者の名誉・信用を毀損しない義務など）を負うと解されています。そのため、事業遂行上必要かつ相当な範囲内で、使用者は労働者に対し業務命令を発令しうると考えられます⁵。

もともと、受診を促すこと自体は、使用者の安全配慮義務の履行の観点からすべきといえますが、業務命令として行うことが常に認められるとまではいえないと考えられます。

(3) 補論

なお、新型コロナウイルス感染症に罹患している疑いのある従業員が、入社しようとする場合、「帰国者・接触者相談センター」に連絡して感染の有無を判断してもらうよう業務命令として求めることも事業遂行上必要かつ相当な措置として可能と考えられます。しかしながら、会社が直接保健所に連絡することについては、新型コロナウイルス感染症に罹患しているか否かは、当該従業員の個人情報（健康情報）に該当しますので、本人の同意や法令上の根拠等がなければ、差し控えるべきです⁶。

Q3-2 新型コロナウイルス感染症に関して、以下の従業員について、自己申告を求め、自宅待機を命じることはできますか。

- (1) 従業員自ら罹患した場合
- (2) 従業員の同居家族が罹患した場合（感染者患者と濃厚接触した場合）
- (3) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域から帰国した場合
- (4) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と接触があった場合

※賃金・休業手当の支給義務については次の Q&A にて解説

A

(1) 従業員自ら罹患した場合

当該従業員が出社した場合は、感染リスクが高いため、使用者の安全配慮義務の履行の観点から、業務命令として自己申告させ、自宅待機を命じることは、事業遂行上必要かつ相当な措置として、適法と考えられます。

(2) 従業員の同居家族が罹患した場合（感染者患者と濃厚接触した場合）

⁵ 菅野和夫「労働法〔第12版〕」（弘文堂、2019）157頁、京セラ事件・東京高判昭和61年11月13日労判487号

⁶ 加茂善仁ほか「新型コロナウイルス感染症にかかわる労務管理」労務事情1403号（2020.4.1）14-15頁

従業員が濃厚接触者⁷であると認められる場合、当該従業員が出社した場合は、感染リスクが高いため、業務命令として自己申告させ、自宅待機を命じることは、事業遂行上必要かつ相当な措置として、適法と考えられます。

(3) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域から帰国した場合

厚生労働省により、「相談・受診の目安」に該当する症状がある場合は、「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせるよう求められています。

かかる基準を参考にし、新型コロナウイルス感染症の流行地域からの帰国者が、「相談・受診の目安」に該当する症状がある場合に、その旨を自己申告させ、自宅待機を命じることは事業遂行上必要かつ相当な措置として適法と考えられます。

他方、上記に該当する症状がない場合でも、感染流行地域に渡航している以上、自ら十分な防護措置をとっていたなどの例外的な場合は別として、感染リスクは低いいため、自己申告させ、自宅待機を命じることは不合理ではないと考えられます⁸。

(4) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と接触があった場合

特に、新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と濃厚接触した場合には、感染リスクは低いいため、上記(3)と同様に考えられます。

第4 賃金・休業手当について

Q4-1 新型コロナウイルス感染症に関して、以下の従業員について、休業・自宅待機措置をとった場合、賃金または休業手当の支給は必要ですか。

- (1) 従業員自ら罹患した場合
- (2) 従業員の同居家族が罹患した場合（感染者と濃厚接触した場合）
- (3) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域から帰国した場合、または従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と接触があった場合

A

●前提となる考え方

⁷ 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（令和2年4月20日版）」によると、「濃厚接触者」とは、「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）の感染可能期間（発熱及び咳・呼吸困難などの急性の呼吸器症状を含めた新型コロナウイルス感染症を疑う症状（本コラム脚注2参照）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者をいう、と定義される。

- ・ 患者（確定例）と同居あるいは長時間の接触（車内、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（確定例）を診察、看護若しくは介護していた者
- ・ 患者（確定例）の気道分泌液もしくは体液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分以上接触があった者（周辺の環境や接触の状況等この状況から患者の感染性を総合的に判断する）。

⁸ 前掲注6・8頁参照。

労働基準法上、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない」として、使用者の休業手当の支給に関する規定が置かれています（労働基準法 26 条）。

他方、民法上も危険負担の規定によって、「債権者の責めに帰すべき事由」により労務の履行ができなかった場合、労働者は賃金請求権を失わないこととなります（民法 536 条 2 項）。

民法と労働基準法の関係については、民法 536 条 2 項の「債権者の責めに帰すべき事由」は、債権者の故意過失又は信義則上これと同視すべきものをいいますが、労働基準法 26 条は、労働者の生活を保障するために平均賃金の 6 割の支払を罰則付で保障していることからすれば、「使用者の責に帰すべき事由」は、不可抗力は含まれないものの、民法 536 条 2 項の「債権者の責めに帰すべき事由」より広く、使用者側に起因する経営・管理上の障害⁹を含むと解されています¹⁰。不可抗力については、厚生労働省の解釈によれば、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のできない事故であることの 2 つの要件を満たすものでなければならない、とされています¹¹。

なお、民法の規定は任意規定であり、当事者の合意で排除し得るものですので、就業規則において民法 536 条 2 項の規定を排除している場合は、民法 536 条 2 項に基づく賃金請求権は発生しません。また、労働者が自主的に休んだ場合には、使用者は賃金又は休業手当を支給する必要はありません。

(1) 従業員自ら罹患した場合

従業員自らが新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、都道府県知事が、当該従業員に対し、一定期間就業を制限する措置をとることができます（感染症法 18 条）。

就業制限を受けている場合、民法 536 条 2 項の「債権者の責めに帰すべき事由」、労働基準法の「使用者の責に帰すべき事由」のいずれにも該当しないと考えられますので、使用者に賃金・休業手当の支給義務は存在しません。

なお、被用者保険に加入している場合は、新型コロナウイルス感染症により労務提供不能と判断されれば傷病手当金の補償を受けられます。

(2) 従業員の同居家族が罹患した場合（感染症患者と濃厚接触した場合）

「相談・受診の目安」に該当する症状がある場合は、「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせ、外出を控え案内された医療機関で受診することが要請されています。問い合わせの結果、医療機関での受診をするよう要請された場合に、使用者が休業または自宅待機を

⁹ 具体的には、使用者に過失がない機械・設備の故障や検査、監督官庁の勧告による操業停止、親会社の経営難のための資材・資金の獲得困難などが挙げられる。

¹⁰ ノース・ウエスト航空事件・最二小判昭和 62 年 7 月 17 日民集 41 卷 5 号 1283 頁参照。

¹¹ 厚生労働省「東日本大震災に伴う労働基準法等に関する Q&A（第 3 版）」（平成 23 年 4 月 27 日）Q&A1-4 参照。

命じることが、民法 536 条 2 項の「債権者の責めに帰すべき事由」、労働基準法の「使用者の責に帰すべき事由」のいずれにも該当しないと考えられますので、使用者に賃金・休業手当の支給義務は存在しないと考えられます¹²。

他方、濃厚接触者でも「相談・受診の目安」に該当する症状がない場合は、考え方が分かれますが、厚生労働省の企業向け Q&A では、「帰国者・接触者相談センター」への相談を踏まえても就業可能な従業員を使用者の自主的な判断で休業させる場合には、休業手当の支払いが必要であるとされています¹³。

(3) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域から帰国した場合または従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と接触があった場合

上記(2)と同様、「相談・受診の目安」に該当する症状の有無によって、休業手当の支給義務の有無を分けることが考えられます。

Q4-2 新型コロナウイルスへの感染対策として、使用者が自主的判断で事業を休止した場合、従業員に対し、賃金または休業手当の支給は必要ですか。これに対し、国や自治体からの協力依頼や要請を受けて営業を休止し、労働者を休業させる場合はどうでしょうか。

A 使用者が自主的判断で事業を休止した場合は、少なくとも労働基準法 26 条の休業手当を支給する必要があります（事業形態にもよりますが、民法 536 条 2 項に基づく賃金の支払義務があるかどうかについては争いがあります。）。

これに対し、新型インフルエンザ特措法による協力依頼や要請を受けて営業を休止したことが、不可抗力（行政解釈によれば、①その原因が事業の外部より発生した事故であり、かつ、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のできない事故であることが要件とされる）による休業といえる場合は、賃金又は休業手当の支払義務はありません。協力依頼や要請がある場合は①を充足するといえるものの、②を充足するかどうかは、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に検討しているか、労働者を他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか、といった事情から判断されることとなります¹⁴。

このほか、海外の取引先が事業休止したことに伴う事業の休止の場合は、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、不可抗力に該当するといえる場合は、使用者は賃金・休業手当を支給する必要はありません。

もっとも、実務的には、各事業者は、労使で協議した上で対応を行うことが望ましく、従

¹² 前掲注 6・11 頁

¹³ 厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A 〈企業の方向け〉」令和 2 年 5 月 7 日時点版・4・問 3。なお、前掲注 6・11 頁は、濃厚接触者の場合は症状がなくとも感染のリスクがあることから、休業手当の支給義務について消極意見を述べている。

¹⁴ 厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A 〈企業の方向け〉」令和 2 年 5 月 7 日時点版・4・問 7

業員の生活やモチベーション維持などの観点から、法的に求められている範囲を超えた賃金又は休業手当の支払を行うことも経営判断として十分考えられます¹⁵。

Q4-3 雇用調整助成金とはどのような制度ですか。新型コロナウイルスに関連して、雇用調整助成金の特例措置がとられていますが、具体的にどのような内容でしょうか。

A 雇用調整助成金とは、景気の後退等、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向（以下、「休業等」といいます。）を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものをいいます。

今般の新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、雇用調整助成金の特例措置がとられており、段階的に措置内容が拡充されている特例措置の概要は以下のとおりです（執筆日現在）。

¹⁵ 細川智史「新型コロナウイルス感染症への法務対応(6)」商事法務 2226号（2020）45頁も同旨。

【特例措置の内容】 例として、以下括弧内に平均賃金が1日8,000円である場合の助成額（※）を記載しています
※助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率（休業の場合は60%以上、教育訓練の場合は100%）を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。



（厚生労働省リーフレット¹⁶より引用）

そのほかの要件については、厚生労働省のリーフレットをご参照ください¹⁷。なお、雇用調整助成金の特例措置の内容は、都度変更されてきていますので、適宜最新の内容について確認するのが望ましいです。なお、法律上の義務を負わない場合には、労働基準法で定められた額を下回る休業手当の給付をするという対応も考えられますが、その場合には雇用調整助成金や緊急雇用安定助成金を受給することはできないことにご留意ください。

第5 懲戒処分について

Q5-1 従業員が、新型コロナウイルス感染症の感染リスクを理由として出社を拒否した場

¹⁶ <https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000627089.pdf>

¹⁷ <https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000627089.pdf>

合、業務命令として出社を指示できますか。また、出社の命令に背いて欠勤する従業員について、賃金カットや懲戒処分はできますか。

A 業務に一定の危険が内在する場合であっても、それが契約内容になっている場合は、労働契約の範囲内であり、従業員は拒否できないと解されます。これに対し、労働契約の予定する通常の危険を超え、生命・身体に特別の危険を及ぼす業務は、労働契約の範囲外であり、使用者の指揮命令権（業務命令権）によって強制できないと考えられます。この点、最高裁判所も、日韓関係が「異常な緊迫状態」にあった中で、従業員が海底ケーブル修理のための朝鮮海峡への出勤を拒否した事案について、「かような危険は、労使の双方がいかに万全の配慮をしたとしても、なお避け難い軍事上のものであって、海底線布設船たる千代田丸乗組員のほんらい予想すべき海上作業に伴う危険の類いではなく、また、その危険の度合いが必ずしも大でないとしても、なお、労働契約の当事者たる千代田丸乗組員において、その意に反して義務の強制を余儀なくされるものとは断じ難いところである」と判示して労務提供義務を否定しており¹⁸、参考となります。

使用者としては、安全配慮義務を尽くし、できる限りの感染リスクを排除した労働環境を構築しているのであれば、従業員に対し、業務命令として適法に出社を命じることができる、と考えられます。従業員が出社しない場合には、賃金カットは可能と考えられる一方で、感染リスクという心身を案じての理由の欠勤であれば、具体的にどのような混乱が生じたかなどを踏まえた判断とはなりますが、欠勤がそれほど長くなく、電話連絡等がつく状況であれば、重い懲戒処分や解雇を適法に行うことは難しく、軽い懲戒処分でも慎重にならざるを得ないと考えられます。

Q5-2 従業員に対して、不要不急の外出や不特定多数の集まるコンサートへの参加、海外旅行を禁止し、違反した場合に懲戒処分を下すことはできますか。

A 従業員は、労働契約上の付随義務として、誠実義務や企業秩序遵守義務を負うと解されているため、使用者は、従業員の私生活上の行為についても、一定の場合には懲戒規定を前提に懲戒処分の対象とすることができると考えられます。

最高裁判所も、「労働者は、…企業秩序を遵守すべき義務を負い、使用者は、…その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することができる（ところ）…職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものもあるのであるから、使用者は、企業秩序の維持確保のために、そのような行為をも規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒を課することも許される」と判示し、就業時間外に

¹⁸ 電電公社千代田丸事件・最判昭和43年12月24日労判74号48頁

¹⁹ 前掲注6・18頁

職場外で行われたビラ配布に関し、そのビラの内容が大部分、事実に基づかず、または事実を誇張歪曲して使用者を誹謗中傷するものである場合は、懲戒処分の対象となると判断しています²⁰。

「不要不急の外出」については、一律に禁止すると新型コロナウイルスの感染リスクが高くない日常生活上の行為まで禁止することとなり、従業員の私生活上の行為への過度な介入となりかねず、必要かつ相当な措置とはいえないと考えられます。したがって、禁止するのではなく自粛にとどめるべきです。

「不特定多数の集まるコンサートへの参加」については、厚生労働省が、令和2年3月1日付で発表した「新型コロナウイルスの集団感染を防ぐために」において、「国民の皆さまへのお願い」として、「換気が悪く、人が密に集まって過ごすような空間に集団で集まることを避けてください」といった要請がなされているという事情はあるものの、あくまで自粛を促す程度にとどまっていることからすれば、禁止まですることは困難であるとする見解があります²¹。

新型コロナウイルス感染症の流行地域への渡航については、外務省が発出する「感染症危険情報」が参考となります。「感染症危険情報」とは、新型インフルエンザ等危険度の高い感染症に関し、渡航・滞在に当たって特に注意が必要と考えられる国・地域について発出される海外安全情報であり、「レベル1：十分注意してください。」「レベル2：不要不急の渡航は止めてください。」「レベル3：渡航は止めてください。（渡航中止勧告）」「レベル4：退避してください。渡航は止めてください。（退避勧告）」の4段階の категорияに分かれています。このうち、入国に当たり待機期間が設けられている国・地域があり、その場合は、待機期間中、労務提供ができなくなります。これらのことからすれば、従業員による私的な海外渡航については、上記の категорияも参考にしつつ、新型コロナウイルス感染症に罹患する危険の高い行為であるといえる場合には、使用者が従業員に対し、これを禁止することが可能であると考えられ、これに反して従業員が海外渡航を行った場合は、就業規則等に定められる懲戒事由に該当する限り、懲戒処分を行うことも可能であると考えられます。

第6 解雇・内定取消について

Q6-1 新型コロナウイルス感染症によって、やむを得ず事業場を閉鎖する場合に、整理解雇を行うことができますか。

A このような場合も、整理解雇の4要素（①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務を尽くしているか、③人選の合理性、④手続の相当性）を考慮して判断することになります。

①人員削減の必要性については、倒産必至の状況にあることを要すると説く裁判例もあ

²⁰ 関西電力事件・最判昭和58年9月8日労判415号29頁

²¹ 前掲注6・27頁

りますが、多くは、債務超過や赤字累積に示される企業経営上の十分な必要性があれば足りるとしており、新型コロナウイルス感染症による経営危機が差し迫っている場合には、当該要素を満たすことがあり得るものと考えられます。

また、②解雇回避努力義務については、一時帰休、希望退職の募集などの他の手段を試みることが必要であるとされています。もっとも、近時は、各種の回避措置を画一的に要求するのではなく、企業が選択した手段と手順が当該人員整理の具体的状況のなかで、全体として、解雇回避のための真摯かつ合理的な努力を行っているか否かが重要であるとされています²²。

Q6-2 新型コロナウイルス感染症によって、経営危機に陥った場合、内定取消しを行うことができますか。

A 採用内定取消しの適法性に関しては、「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、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と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」²³、とされています。

適法性の判断は、客観的に合理的で社会通念上相当として是認できる事由の存否に帰着することになりますが、裁判所は、概して、使用者が行う内定取消しに厳しい態度をとる傾向にあります。採用内定当時に全く予期し得なかった経済変動による経営悪化に際しての内定取消しについても、整理解雇に準じた検討が必要となります²⁴。

人選の合理性に関しては、既存の従業員よりも、採用内定者を先に人員削減することはやむを得ないとする文献もありますが²⁵、経営悪化に際しての内定取消しを適法に行うためのハードルは一般的に高いと言わざるを得ません。

内定取消しに際しては、金銭的な補償や職種変更を含めた代替案を含めて検討し、内定者との間で同意を得ることが望ましいといえます。

第7 休暇について

Q7 新型コロナウイルスに感染している疑いのある従業員について、一律に年次有給休暇や病気休暇を取得したこととする取り扱いは可能ですか。

また、従業員から、学校の一斉休業に伴い、子どもの面倒を見るために仕事を休まなければならないと言われた場合、有給を取得させて対応すればよいでしょうか。

²² 前掲注5・795-796頁

²³ 大日本印刷事件・最判昭和54年7月20日民集33巻5号582頁、電電公社近畿電通局事件・最判昭和55年5月30日民集34巻3号464頁

²⁴ 前掲注5・234-235頁

²⁵ 西谷敏「労働法〔第2版〕」（日本評論社、2013）143頁

A 年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないもので、使用者が一方的に取得させることはできませんが、労働者にこのような休暇制度について説明し、取得を促すことは可能です。

また、事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則に照らして適切に取り扱う必要があります。

なお、後段については、厚生労働省は、令和2年4月15日、臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために、令和2年2月27日から同年6月30日までの間に、従業員（正規・非正規を問わず）に、有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた企業に対し、休暇中に支払った賃金全額（1日8330円が上限）を助成する制度を創設しました。

具体的には、助成金の対象となる子どもは、①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、臨時休業などをした小学校などに通う子ども、②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校などを休む必要がある子どもをいい、対象となる保護者は、親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。

また、対象となる有給の休暇の範囲については、上記①の臨時休業した小学校などに通う子どもについては、日曜日や春休みなど元々休みの日は対象外となりますが、上記②の新型コロナウイルスに感染した子どもについては、元々の休日にかかわらず、令和2年2月27日から同年6月30日までの間は全ての日が対象となります。

さらに、半日単位の休暇や時間単位の休暇についても対象となり、就業規則などにおける休暇制度に関する根拠規定が整備されていない場合であっても、要件に該当する休暇を付与した場合には助成金の対象となります²⁶。

第8 労働時間について

Q8-1 新型コロナウイルス感染症の対策のため、イベントの中止や学校の休業、事業活動の閉鎖や縮小などの影響を受けて、労働時間が減少してしまうことや、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないといけない事態が考えられます。その人達について、法定労働時間の上限を超えないようにするために、変形労働時間制を導入したり、変更したりするためには、どのようにすればよいのでしょうか。

A このような場合には、労働時間の弾力化を図ることができる制度として、1年単位の変形労働時間制（労働基準法32条の4）を導入することが考えられます。

1年単位の変形労働時間制の下では、労使協定により、1年以内の変形期間を平均して1

²⁶ リーフレット「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000628538.pdf>

週間あたり 40 時間を超えない範囲で各週、各日の労働時間を特定した場合には、特定の週に 1 週間 40 時間、特定の日に 1 日 8 時間を超えて労働させることができます。

対象期間における法定労働時間の上限は、**1 日 10 時間、1 週 52 時間**（ただし、対象期間が 3 か月を超える場合、所定労働時間が 48 時間を超える週を連続させることができるのは 3 週間以内であり、かつ対象期間を 3 か月ごとに区分した各期間において、週の初日で数えて 3 回以下）となります。

他方で、既に 1 年単位の変形労働時間制を導入している事業場の場合、出勤可能な従業員が減少したことにより、現行の 1 年単位の変形労働時間制を実施することが困難となることが予想され、対象期間の途中で適用を中止することが可能かが問題となります。

これについては、行政解釈上、1 年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるため、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと考えられています²⁷。

しかしながら、今回の新型コロナウイルス感染症への対策による影響に鑑みれば、当初の予定通りに 1 年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、特例的に、労使でよく話し合った上で、1 年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能であると考えられています。

ただし、この場合であっても、解約までの期間を平均し、1 週 40 時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意が必要です²⁸。

Q8-2 36 協定においては、「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第 3 項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合」には、限度時間（月 45 時間、年 360 時間）を超えることができるとされていますが（労働基準法 36 条 5 項、いわゆる特別条項）、新型コロナウイルス感染症関連で、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないといけなくなった場合には、特別条項の対象となり得るでしょうか。

A 行政解釈上は、特別条項の運用について、「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をできるか限り具体的に定めなければならず、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意しなければならない。」とされています²⁹。

²⁷ 東日本大震災時の節電対策に関するものであるが、平成 23.5.31 日基発 0531 第 5 号「1 考え方」

²⁸ 厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」令和 2 年 5 月 7 日時点版・5・問 1

²⁹ 平成 30.12.28 基発 1228 第 15 号、平成 30 年厚生労働省告示 323 号参照

一方で、今般の新型コロナウイルス感染症の状況については、36協定の締結当時には想定し得ないものと考えられますので、例えば、36協定の「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」に、繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症とするものであることが明記されていなくとも、一般的には、特別条項の理由として認められるものであるとされています³⁰。

したがって、出勤可能な従業員が減少して、残りの従業員が多く働かないといけなくなった場合には、特別条項に基づき、限度時間（月45時間、年360時間）を超えて従業員を労働させることができると考えられます。

Q8-3 36協定を締結していない場合に、新型コロナウイルスの感染の防止や感染症の看護等のために労働者が働くことが、「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」（労働基準法33条1項）に該当し、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）により、必要な限度の範囲内に限り、時間外・休日労働をさせることが可能でしょうか。

A この点については、労働基準法33条1項は、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るため、厳格に運用すべきものであるとしつつも、厚生労働省によれば、新型コロナウイルス感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになり、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるため、「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当し得るものと考えられる、とされています。

また、例えば、新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、治療に必要な医薬品等を緊急に増産する業務についても、原則として上記要件に該当するとされています³¹。

なお、労働基準法33条1項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働について割増賃金の支払いが必要になることは言うまでもありません。

Q8-4 時差出勤を実施するためには、フレックスタイム制を導入しなければならないでしょうか。

A 多くの就業規則には「業務上の必要がある場合には、前項の始業時刻・終業時刻を繰上げ、繰下げ変更することがある」との規定が設けられているところ、このような始終業時刻の変更権の定めがあれば、始業時刻の繰上げ・繰下げを行うことにより、時差出勤を実施す

³⁰ 厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」令和2年5月7日時点版・5・問2

³¹ 厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」令和2年5月7日時点版・5・問3

ることが可能です。また、就業規則に始終業時刻の変更権の定めがない場合でも、従業員の個別の同意があれば、始業時効の繰上げ・繰下げを行うことは可能です。

したがって、フレックスタイム制を導入しなければならないわけではありません。

そもそも、フレックスタイム制（労働基準法 32 条の 3）とは、労働者が、1 か月などの単位期間の中で一定時間数を労働することを条件として、1 日の労働時間を自己の選択する時刻に開始し、かつ終了できるという制度ですが、フレックスタイム制の導入には、就業規則の定めや労使協定の締結が必要であるほか、実労働時間が労使協定で定めた総労働時間を超える場合には、割増賃金の支払いが必要となり、適切な出退勤管理が求められるなど、それなりに留意事項がありますので、新型コロナウイルス対策として導入することは慎重に検討すべきであると考えます。

Q8-5 テレワークを実施するためには、事業場外みなし労働時間制を導入しなければならないでしょうか。

A テレワークについては、全ての労働時間制を適用することができ、必ずしも事業場外みなし労働時間制（労働基準法 38 条の 2）を導入する必要はありません。

パソコン等の情報通信機器を活用して在宅勤務を実施する場合、在宅勤務者の労働時間を算定することが可能である場合には、通常法定労働時間制が適用されます。

そもそも、事業場外みなし労働時間制（労働基準法 38 条の 2）とは、労働者が労働時間の全部または一部について事業場施設の外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間だけ労働したものとみなすという制度であり、取材記者や外勤営業社員などの労働時間の算定が困難な事業場外労働について、算定の便宜を図る趣旨です。所定労働時間を超えて労働した場合でも、時間外労働とはならず、割増賃金の支払いは不要となります（但し、休日労働・深夜労働を除く）、実際には所定労働時間内で終わらないような業務である場合には「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」が労働時間とみなされることとなります。

なお、在宅勤務時に事業場外みなし労働時間制を導入する場合には、次の条件をみとす必要があります³²。

- (1) 当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること
- (2) 当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態に置くこととされていないこと
- (3) 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

Q8-6 テレワークを実施する場合、労働時間の管理はどのようにすればよいでしょうか。

³² 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（平成 30.2.22 策定）」

A テレワーク勤務者から始業時・就業時にメールや電話で上司に連絡し、労働時間を管理する方法をとる企業が多いと考えられます。また、使用者は、テレワーク勤務者が実際に業務を遂行している場面を確認しているわけではありませので、テレワーク勤務者に、1日の業務内容を作業日報の形で、終業時のメールに添付して提出させる運用をとっている企業もあります。

最近では、クラウドによる勤怠管理システムを導入している企業も増えてきており、インターネット経由でクラウド型のシステムを利用でき、事業場施設に出勤した場合とテレワークによる在宅勤務を行う場合とで、労働時間の管理方法を変える必要がないという点が大きなメリットになっているようです³³。

Q8-7 新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを導入する場合、助成金制度はありますか。

A 厚生労働省は、令和2年3月9日から、「働き方改革推進支援助成金」に新型コロナウイルス感染症対策を目的とした取組を行う事業主を支援する特例コースを時限的に設けており、令和2年4月28日からは助成対象が拡大されています。

同制度によれば、新型コロナウイルス感染症対策として、令和2年2月17日から同年5月31日までの間に、テレワークを新規に導入する（試行的に導入している事業主も含む）中小企業事業主は、テレワーク通信機器の導入・運用（パソコンやルーター等のレンタル・リース費用も含む）や就業規則・労使協定等の作成・変更等の各取組に要した費用のうち、補助率を50%（1企業当たりの上限額は100万円）として、助成金の支給を受けることができます³⁴。

以上

³³ 厚生労働省「テレワーク総合ポータルサイト」内 Q&A 参照 <https://telework.mhlw.go.jp/qa/>

³⁴ リーフレット「働き方改革推進支援助成金のご案内（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000625872.pdf>