

2020年5月21日

Vol.26

NEWS LETTER

𧈧の縮むは、伸びんがためなり 蛟竜の淵に潜むは、天に飛翔せんがためなり

コロナ禍の影響下にある皆さまには、日々、懸命のご努力を払いながらも、お元気で暮らしていることと思います。とはいえ、多くの方は、大なり小なりの、コロナ禍の影響を受け、その中には、身を縮め、危機感に耐えながら、日々を送られる方もおられるのではないかと考えます。

しかし、^{しやつかく}“𧈧の縮むは、伸びんがためなり”とも、^{こうりゅう}“蛟竜の淵に潜むは、天に飛翔せんがためなり”という言葉があります。

“危機はチャンスなり”という言葉もあります。

コロナ禍との「たたかい」は、ご自身の苦しさとの「闘い」です。

これに「かつ」ことは、「己に克つこと」です。

己に克つことは、新たな発見、新たな価値の創造を要します。

皆様におかれましては、この闘いには必ず克ちを制せられることになること信じ、声援させていただいています。

今号は、前号に続いて、コロナ禍の中の法律問題をレポートさせていただきました。

ご笑読いただければ、幸いです。

2020年5月21日

弁護士法人菊池綜合法律事務所

代表弁護士 菊池 捷男

弁護士 後藤 紀一 弁護士 高橋 絢子

弁護士 藤原由季子 弁護士 宮井 啓

弁護士 北内 佑弥 弁護士 福住 涼



新型コロナウイルスと労働法等に関する Q&A

【休業手当】

Q コロナウイルスに感染した者を休業させる場合、休業手当を支払わなければならない？

A 支払う必要はありません。「使用者の責に帰すべき事由による休業」（労基法26条）には該当しないと考えられるからです（「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」厚生労働省HP）。

Q コロナウイルスへの感染が疑われる者を休業させる場合、休業手当を支払わなければならない？

A 「帰国者・接触者相談センター」の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的な判断で休業させる場合には「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ります（厚生労働省同HP）。

Q 労働者が発熱の症状があるため自主的に休んでいる場合、休業手当を支払わなければならない？

A 支払う必要はありません。労働者が自主的に休んでいる場合は、通常の病欠と同様に取り扱うこととなるからです（厚生労働省同HP）。

Q 労働者に対して支払う休業手当の額はいくら？

A 休業手当は平均賃金の6割以上と定められています（労基法26条）。平均賃金の計算方法は労基法12条に規定されています。

Q 都道府県知事からの休業要請を受けて休業した場合、休業手当を支払わなければならない？

A 要請により自主的に休業していると考えられるため、原則として休業手当を支払う必要があります（労基法26条）。ただし、事業の性質上、テレワークなど通常とは異なる就業形態・内容によっても、労働者を働かせることができない場合においては、休業手当を支払う必要はありません。

【特別休暇】

Q 就業規則において「法定伝染病のおそれがある場合は就業を禁止した日数の特別休暇を与える」旨定めている。新型コロナウイルスを理由として就業を禁止した場合、労働者に対し特別休暇を与えるべきか。

A 就業規則の特別休暇規定に従い、労働者に特別休暇を与えるべきです。新型コロナウイルスは、感染症法で定める感染症（指定感染症）に該当するためです。

【有給休暇】

Q 新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととしてよいか。

A 使用者が一方向的に年次有給休暇を取得したことと扱うことはできません。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からです（「新型コロナウイルスに関連する法律相談Q&A」日弁連中小企業法律支援センターHP）。

Q 労働者から、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、有給休暇を取得させて対応すればよいか。

A 有給休暇を取得させて対応すればよいです。なお、厚生労働省は、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労働者（正規・非正規を問わない。）に、有給休暇（法定の年次有給休暇を除く。）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額（上限8330円/1日）を助成することとなっています（日弁連中小企業法律支援センター同HP）。



【損害賠償責任】

Q 労働者に業務を指示し、労働者が新型コロナウイルスに罹患した場合、労働者に対し損害賠償責任を負うか。

A 直ちに損害賠償責任を負うことはないと考えられます。ただし、行政や専門家が推奨する感染予防策を実施していない場合には、労働者に対し損害賠償責任を負う可能性があります（債務不履行責任としての使用者の安全配慮義務違反）。

Q 労働者が新型コロナウイルスに感染したため出勤を禁止したところ、労働者から体調は悪くないため在宅勤務したいとの申し出があった。この場合、自宅で可能な業務をさせることにより、会社が損害賠償責任を負う可能性はないか。

A 自宅で可能な業務を命じた後、労働者の症状が悪化した場合には、使用者は安全配慮義務違反と判断され、労働者に対し損害賠償責任を負う可能性があります。新型コロナウイルスに罹患した労働者に対しては、休業により療養させるべきです。

Q 労働者に在宅勤務を命じたところ、自宅作業中に労働者が怪我を負った。この場合、労災は適用されるか。

A 業務が原因で生じた怪我の場合には労災は適用されます。

【出張】

Q 緊急事態宣言が出されている地域へ出張させることは可能か。

A 不可能です。業務命令権の濫用にあたると思われるからです。

Q 緊急事態宣言が出されていない地域へ出張させることは可能か。

A 可能です。

Q 労働者が、緊急事態宣言が出されている地域への出張命令を拒否した場合、懲戒処分を行うことは可能か。

A 不可能です。この場合の懲戒処分は権利の濫用にあたり無効となるためです（労働契約法 15 条）。

【配転命令】

Q 都道府県知事からの休業要請を受け、一部の店舗を休業する場合、当該店舗の労働者を休業要請を受けていない他の店舗へ転勤させることができるか。

A 強制的に従業員を転勤させることは可能です。ただし、配転命令権の存在、勤務場所限定の取り決めの不存在及び、権利濫用の非該当性が重要です。

Q 労働者の一部を転勤、残りの一部を休業手当の支給という対応を採ることに問題はないか。

A 原則として、労働者の一部を転勤、残りの一部に対しては労基法 26 条に基づき休業手当を支給するという対応に問題はありません。

Q 労働者の一部を転勤、残りの一部を休業手当の支給という対応を採ることにより、労働者を区別することに問題はないか。

A 労働者の国籍や性別などを根拠としない限り、労働者の一部を転勤、残りの一部に対しては休業手当を支給するという対応により、労働者を区別することに問題はありません。

【整理解雇】

Q 新型コロナウイルスの影響による収入減少を理由として解雇することは可能か。

A 整理解雇の 4 要素（人員削減の必要性、解雇回避努力、被解雇者選定の妥当性、手続の妥当性）を考慮して、整理解雇が可能な場合があります。詳しくは当事務所のニュースレター NO.25 をご覧ください。

【内定取消】

Q 新型コロナウイルスの影響による収入減少を理由として内定を取り消すことは可能か。

A 内定取消に客観的に合理性・相当性が認められる場合には、内定取消は可能です。なお、新入社員を自宅待機等休業させる場合には休業手当の支払いが必要となる可能性があります（厚生労働省同 HP）。

【公表】

Q 役員・従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、この事実を公表する義務はあるか。

A 公表する義務はありません。

Q 公表しないことにより、顧客に対し何らかの損害賠償責任を負う可能性があるか。

A 原則として、損害賠償責任を負う可能性はありません。

Q 公表した場合に会社が損害賠償責任を負う可能性があるか。

A 新型コロナウイルスに感染した役員・従業員の氏名が分かる情報を公表した場合は、当該役員・従業員に対する個人情報保護法違反として損害賠償責任を負います。

公表により、会社だけでなく周辺地域の企業や住民にまで風評被害が及ぶ可能性がありますので、公表するかどうかについては慎重な判断が必要であり、場合によっては行政と相談されるとよいです。

*上記記載は判断の目安です。

実際に判断するにあたっては個別の事情を詳細に考慮する必要がありますので、当事務所までご相談ください。

新型コロナ感染症に伴う 無料 WEB（テレビ電話）法律相談の受付開始について

新型コロナ感染症が猛威を振り、皆様におかれましては、不安なことやお困りのことがあるのではないのでしょうか。

当事務所は、これまで培ってきた経験を活かし、この混乱した社会でお困りの方々に少しでもご安心いただけるように、無料のWEB（LINEビデオ通話）法律相談サービスの受付を開始することといたしました。

皆様におかれましては、どうぞお気軽に、まずは当事務所までご連絡ください。

詳しくは、当事務所のホームページをご覧ください。→→→



メールマガジン登録受付中！

月に1回ペースで発行しているニュースレターを、メールで配信しています。

QRコードで
登録ページまで
簡単アクセス♪



<岡山弁護士会所属>



弁護士法人菊池綜合法律事務所
Kikuchi Synthetic Law Office L.P.C.

〒700-0807 岡山市北区南方1-8-14

TEL 086-231-3535

FAX 086-225-8787

受付時間 月～金 9:00～17:00

土 9:00～12:00

