

中小製造業リスクマネジメントセミナー

～新型コロナウイルス感染症対策に関連する中小企業の人事労務対策～

令和2年6月1日

弁護士法人東町法律事務所

弁護士 芳田 栄二

SUMMARY

- 1 自宅待機命令等の場合の賃金
 - (1) 従業員が労務を提供できない場合（普段通りに仕事ができない状態）
 - (2) 従業員が労務を提供できる場合（普段通りに仕事ができる状態）
 - (3) 自主的な休職

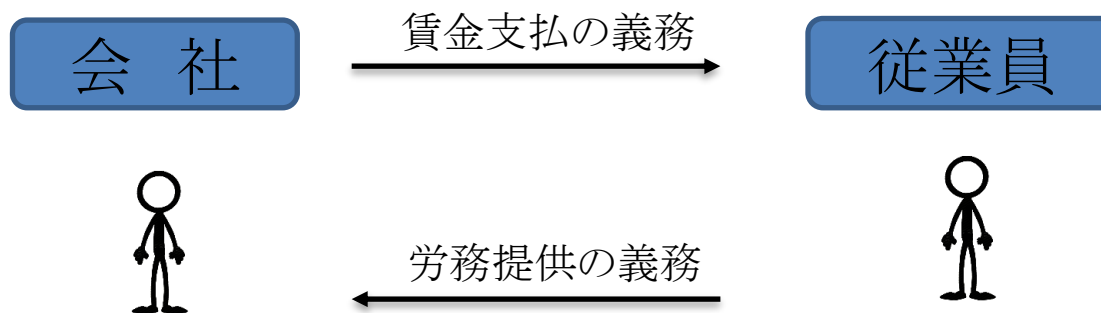
- 2 時差出勤・テレワーク
 - (1) 時差出勤命令
 - (2) テレワーク

- 3 解雇・雇止め・退職勧奨
 - (1) 期間の定めのない契約（正社員）の解雇
 - (2) 期間の定めのある契約（契約社員，嘱託社員，アルバイト等）の雇止め，解雇
 - (3) 退職勧奨

1 自宅待機命令等の場合の賃金

2020/6/1

- ・出勤停止：サービス規律違反に対する懲戒，処分についての調査のための措置
- ・自宅待機：上記処分についての調査のための措置，休業
※自宅待機は，就業規則の明示原則不要
cf 在宅勤務



1 自宅待機命令等の場合の賃金

2020/6/1

(1) 従業員が労務を提供できない場合

(普段通りに仕事ができない状態)

例) ・コロナに感染した。

・感染か否か不明であるが、熱が高く起き上がれない等

ア 業務に起因しない場合

→労務を提供できない以上、賃金支払いの必要なし。

イ 業務に起因する場合

→労働災害（労基法75条）

1 自宅待機命令等の場合の賃金

2020/6/1

(2) 従業員が労務を提供できる場合

(普段通りに仕事ができる状態)

- 例) ・同一事業所の他の従業員がコロナに感染した。
- ・咳が出ている。

- ア 使用者の責に帰すべき事由（民法536条2項）がある
→通常通りの賃金支払い義務がある（100%）

1 自宅待機命令等の場合の賃金

(2) 従業員が労務を提供できる場合

イ 使用者の責に帰すべき事由（労基法26条）がある

→休業手当（平均賃金の100分の60以上）

「使用者の責に帰すべき事由」（労基法26条）

：労働者の生活保障という要素を加味して判断され、使用者側に起因する経営管理上の障害を含む

例) 機械の検査, 原料の不足, 監督官庁の勧告による操業停止

1 自宅待機命令等の場合の賃金

(2) 従業員が労務を提供できる場合

※資料 1：厚労省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」

- ・コロナ感染者：都道府県知事が行う就業制限による場合、支払義務なし
- ・感染が疑われる者：職務継続が可能であるが自主的に休業させる場合、
支払義務あり

cf 在宅でのテレワークによる勤務

※休業手当の額

法律上は60%→労働協約，就業規則，労働契約の規定

1 自宅待機命令等の場合の賃金

- (3) (2)の場合の自主的な休職
ノーワークノーペイの原則

2 時差出勤・テレワーク

2020/6/1

(1) 時差出勤命令

始業時刻・終業時刻は、労働契約内容（労基法89条1号）

→就業規則・労働契約での定めがない限り一方的に命じることはできない。

例)「業務の都合その他やむを得ない事情により、始業時刻、終業時刻を繰り上げ、または繰り下げることがある」

※労働時間が1日8時間を超えた場合は割増賃金

※時差出勤に応じない場合

例) 始業9時終業18時を始業8時終業17時（休憩1H）

→・8時～9時は1時間の早出残業命令

・17時～18時の1時間は賃金支払必要

2 時差出勤・テレワーク

(2) テレワーク

ア 労働時間管理

→客観的な記録による（パソコンの使用時間の記録化等）

※長時間労働の危険

→労働時間の適正な申告を阻害する措置の禁止

・休憩前後でのメール報告のルール化

・役職者等へ、時間外でのメール等を禁じる

資料 3：労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

資料 4：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

2 時差出勤・テレワーク

2020/6/1

(2) テレワーク

イ 就業規則の規定

- ・在宅勤務を命じることに関する規定（cf 従業員からの申請）
- ・サービス規律（専念義務，パソコンの私用禁止，セキュリティ）
- ・労働時間管理のための方法
- ・費用負担（パソコンの貸与，通信費）

※労基法89条5号

資料5：テレワークモデル就業規則～作成の手引き～（モデル「テレワーク就業規則（在宅勤務規定）」）

3 解雇・雇止め・退職勧奨

(1) 期間の定めのない契約（正社員）の解雇

ア 労働契約法16条

- ・「客観的に合理的な理由」

- ・「社会通念上相当」

であると認められる必要（解雇権濫用法理）

3 解雇・雇止め・退職勧奨

(1) 期間の定めのない契約（正社員）の解雇

イ 整理解雇

- ①人員削減の必要性（経営上の十分な必要性）
- ②解雇回避の努力（解雇回避のための合理的な経営上の努力）
- ③人員選定の合理性（客観的・合理的な基準での選定）
- ④手続きの妥当性（労働者に対して，経営状況，人員選定基準，解雇時期，規模，方法等について説明，協議を行っているか）

3 解雇・雇止め・退職勧奨

2020/6/1

(2) 期間の定めのある契約（契約社員，嘱託社員，アルバイト等）の雇止め，解雇

ア 資料4：厚労省「有期労働契約の締結，更新及び雇止めに関する基準について」

①対象となる期間の定めのない労働契約と実質的に同視できる場合

②契約の更新に合理的な期待がある場合

→解雇権濫用法理と同様の制約（労働契約法19条1号，2号）。

イ 期間途中の解雇

「やむを得ない事由」が必要（労働契約法17条1項）

※正社員の解雇より厳しい

3 解雇・雇止め・退職勧奨

(3) 退職勧奨

→労働契約の終了の合意（⇔解雇：雇用者の一方的意思表示）

- ・退職金の加算，解決金
- ・離職票の作成
- ・再就職先確保の努力

※社会的相当性必要（半強制的，執拗⇔自発的な退職意思の形成）

※再雇用を必ずするという約束のもとで従業員を退職した形にして，再雇用までの期間中に失業給付金を従業員が受給した場合

参考文献

- 1 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）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q9-1

- 2 厚生労働省 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000187488.pdf>

- 3 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」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000545679.pdf>

- 4 厚生労働省 「有期労働契約の締結，更新及び雇止めに関する基準について」

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/dl/h1209-1f.pdf>

- 5 厚生労働省 「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～（モデル「テレワーク就業規則（在宅勤務規定）」）」

https://www.tw-sodan.jp/dl_pdf/16.pdf

弁護士法人東町法律事務所

弁護士 芳田 栄二 (神戸事務所勤務)

Mail: e.yoshida@higashimachi.jp

URL: <http://www.higashimachi.jp/>

(神戸事務所)

〒650-0034 神戸市中央区京町80番 クリエイト神戸9階

TEL : (078)392-3100 FAX : (078)392-3113

(東京事務所)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-2 富国生命ビル15階

TEL : (03)3595-6651 FAX : (03)3595-6652

(今治事務所)

〒794-0042 愛媛県今治市旭町3丁目2番13号 今治東京海上日動ビル3階

TEL : (0898)35-3777 FAX : (0898)35-3778