

実務情報 S E R I E S

2022 1

コロナ禍で発生する

「新・労務トラブル」と その対応策



はじめに

コロナ禍において、新たな労務トラブルが発生するようになっていきます。

たとえば、テレワーク時に自宅以外の場所で就業している、感染リスクを主張して出社を拒否する、マスク着用を拒否する、感染を隠して出社する、感染予防のために休業させた社員が旅行に行ってしまった——など、その内容は様々です。

こうしたコロナ禍で生まれた新・労務トラブルについて、事例別にQ & A形式で対応策を解説します。

〔執筆〕

杜若経営法律事務所
弁護士

岸田 鑑彦

きしだ あきひこ 使用者側労務専門弁護士として、訴訟、労働審判、労働委員会等さまざまな労働事件の使用者側代理を務めるとともに、労働組合対応として団体交渉に立ち会う。また、企業法務担当者や社会保険労務士を対象とした研修、セミナー講師を多数務めるなど、労働法分野のあらゆる側面において企業活動を支援している。

実務情報 Series CONTENTS

コロナ禍で発生する「新・労務トラブル」とその対応策

- 1 新たな労務リスクにどう備えるか 3
- 2 Q&Aでわかる新・労務トラブル事例と対応策〈勤務形態〉 3
- 3 Q&Aでわかる新・労務トラブル事例と対応策〈副業・兼業〉 7
- 4 Q&Aでわかる新・労務トラブル事例と対応策〈労務管理〉 9
- 5 Q&Aでわかる新・労務トラブル事例と対応策〈休暇・休業〉 11
- 6 Q&Aでわかる新・労務トラブル事例と対応策〈感染対策〉 13

1 新たな労務リスクにどう備えるか

働き方改革で生じる労務トラブル

コロナ禍を機に働き方に変化が生じ、新しい労務トラブルも増えてきました。

たとえば、在宅勤務の対象となった従業員と出社が必要な従業員との不公平感、口頭での指示や会話が減り、コミュニケーションが取りにくくなったことによるハラスメント、在宅勤務中の業務外行為、コロナ対応に関する会社方針全般への不満など、その内容は様々です。

トラブルが生じた背景としては、企業自体がコロナ対応で余裕がなく、変化に対応した労務管理ができていないこと、詳細を決めずに在宅勤務の導入に踏み切ったこと、会社も従業員も新しい働き方に慣れていなかったことなどが要因と考えられます。

これら新たな労務トラブルに適切に対応す

るためには、経営者や人事労務担当者が、働き方が変わることで、どのような問題があり得て、どのような対応が「原則」であるかを把握することが重要です。

「原則」を踏まえつつ柔軟に対応

労務トラブルは、人と人との感情の対立でもあります。「なぜ、会社は私（従業員）の要求を認めてくれないのか」「なぜ、会社はいま、このような対応をするのか」等について、丁寧に説明する姿勢が足りていなかったり、会社が原則的な対応にこだわりすぎてしまい従業員のモチベーションを低下させてしまったり、ということがあります。

本稿では、コロナ禍で発生する新たな労務リスクがどんなところに潜んでいるか、また、それにどのように対応すべきかについて、Q & A形式で解説していきます。

2

Q&Aでわかる

新・労務トラブル事例と対応策〈勤務形態〉

Q テレワークを指示したところ、自宅ではなく、友人宅やカフェで仕事をしている者がいます。自宅でテレワークをするよう命ずることはできますか？

A 情報漏洩や職務遂行状況把握の観点から、テレワーク場所について会社が指示することはできます。

【解説】

●業務遂行場所の指示は業務命令権の範囲

会社は、業務遂行場所について指示をすることができます。

雇用契約は、従業員が労務を提供し、それに対して会社が賃金を支払うことを本質とするものです。そして、従業員から提供された労働力をどのように活用するかは、会社の人事権、業務命令権として、会社に裁量が認められています。

コロナ禍における在宅勤務命令については、そもそも就業規則や個別同意などの根拠がなく命ずることができるのか、という議論もありますが、仮に在宅勤務を命ずることができるとして、どこまで細かく在宅勤務に関

して指示を出せるのかという問題はたしかにあります。

しかし、勤務の具体的な実施場所に関しては、会社の業務命令権の範囲として、カフェや友人宅ではなく、自宅で業務をするよう命じることができると考えます。

その理由としては、

- ・労務管理の観点から、どこで働いているかを把握しておく必要があること
- ・緊急の対応が必要な場合に、すぐに対応できる状況にないと困ること
- ・情報漏洩のリスクがあること
- ・通勤による感染や密を避けるという感染予防の目的との関係でも矛盾が生ずることなどが挙げられます。

そのため、会社が在宅勤務を命ずる際には、これらの理由を示し、「会社が指定する場所以外での就労は認めない」ことをきちんと伝えておくべきです。

もっとも、様々な事情によって、自宅では勤務が難しい場合もあり得ます。そのような申し出があった場合には、個別に事情を確認して、原則どおり在宅勤務を維持するのか、そのほかの方法を考えるのかを検討することになります。

●いきなり懲戒処分は×

なおこの件で、仮に自宅以外の場所で勤務していたことが発覚した場合、一応、業務命令違反には該当します。しかし業種によるものの、とくに情報漏洩などの具体的な問題が起きていない場合には、いきなり懲戒処分はせず、まずは注意で改善を促す形がよいのではないかと考えます。

ポイント

- ・業務遂行場所は、労務管理や情報漏洩防止等の必要性から、会社が指示できる
- ・就業規則などの根拠なく在宅勤務を命じるのは、トラブルにつながる可能性がある
- ・原則として、在宅勤務は「会社が指定する場所以外での就労は認めない」ことをルール化しておく

Q 感染予防のために時差出勤を指示したところ、幼稚園の送迎の都合で応じられないと拒否してきました。一方的に時差出勤を命ずることはできますか？

A 就業規則、雇用契約に「始業時刻、終業時刻を変更する場合がある」という旨の記載がない限り、一方的に時差出勤を命じることはできません。

【解説】

●労働契約の内容は一方的に変更できない

始業時刻、終業時刻は、労働契約によって定められます。そのため、その内容を変更するには、会社と従業員の間で、時差出勤の場合の始業時刻、終業時刻について、改めて合意をすることが原則です。

もっとも、就業規則には「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」という規定のあることが多いと思います。

時差出勤をさせる理由が「やむを得ない事情」に該当する場合には、同規定を根拠に、時差出勤を命じることができます。

●「やむを得ない事情」とは

新型コロナウイルスの感染予防が、「やむを得ない事情」に該当するか否かですが、政府から、感染予防のために時差出勤等を用いて人混みを避けるように要請が出ている場合や、自動車通勤といった人混みを避けることが可能な通勤方法を取れない従業員について、安全の確保という観点からも、時差出勤を命じることは「やむを得ない事情」に該当すると考えられます。

もっとも、現状の感染状況その他を踏まえて、柔軟に対応してもよい部分だと考えますので、個別具体的な事情を確認のうえ時差出勤を命ずるかどうかを検討したほうがよいと考えます。

ポイント

- ・労働契約の内容（始業時刻、終業時刻）を変更するときは、その内容（時差出勤の場合の始業時刻、終業時刻）について、会社

Q テレワーク中に、子どもの世話をしながら業務していた者がいました。子どもはふだん保育園に通っていて、体調不良のため、大事を取って保育園を休ませたそうです。このような働き方を会社は認めざるを得ないのでしょうか？

A 従業員には職務専念義務がありますので、当然にこのような働き方が認められるわけではありません。このような事態が生じたときの対応方法をあらかじめルール化しておくことが望ましいです。

【解説】

●どのような働き方を認めるかは会社の判断

在宅勤務＝「途中で業務外のことをしてよい」ということではありません。従業員には、就業時間中は職務に専念する義務があります。会社に何らの報告も許可もなくこのような働き方をすることは、不完全な労務提供であり、職務専念義務に違反するというのが原則です。

しかし一方で、特別な事情で、子どもの世話をしなければならなくなったということも理解できます。子どもの世話をしながらの勤務を認めるのか、あるいは、そのような労務提供は不完全な労務提供であるとして認めず有給休暇の取得を促すのかは、会社が決めるべきです。

そのため、あらかじめ従業員に対して、そのような場合には会社に報告して会社の判断を仰ぐように通知しておくべきです。

図表1は通知の文案です。

ポイント

- ・従業員には、就業時間中は職務に専念する義務（職務専念義務）がある
- ・どのような働き方をするかは本人ではなく、会社が判断するルールを周知しておく

Q 感染が落ち着いたので、在宅勤務から通常出社に切り替えました。ところ

図表1 在宅勤務時のルールに関する通知の文案

【在宅勤務に関するルールとお願い】

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、当社でも在宅勤務を取り入れています。

当然のことながら在宅勤務であっても、通常のオフィス出社と同様に勤務時間中は職務に専念していただく必要があります。

もっとも在宅勤務日に、子どもさんの体調不良などで、急遽子どもさんの世話をしなければならぬ場合もあり得ます。

そのような場合は、直ちにその旨を総務に連絡し、会社の指示を仰いでください。事情を踏まえて、育児をしながらの在宅勤務を許可することも検討します（ただし育児をしている時間は労働時間とはみなしません）。

が、ある従業員が、このまま在宅勤務がよいと言ってきました。一方的に通常出社を命じて問題ないのでしょうか？

A 出社は原則的な就労方法であるため、通常出社を命ずることは可能です。ただし、通常出社できない理由を個別に確認して、柔軟に対応しましょう。

【解説】

●従業員は通常出社命令に従う義務がある

通常出社か在宅勤務かを決めるのは、会社です。したがって、濫用にならない範囲で、会社が決めることができます。

裏を返せば、会社が自由な働き方を認めていない限り、従業員には、在宅で働きたい、オフィスでは働きたくない、などという形の選択権はありません。したがって、会社が出社を命じているのに、従業員がこれを拒否すれば業務命令違反になります。

従業員のなかには、「在宅勤務で問題なく仕事が回っている」ということを言う人もいます。たしかにこれも、会社が出社を求めるかどうかの必要性判断において、1つの事情にはなります。

しかし、そもそも仕事の問題なく回っているかどうかを判断するのは従業員ではなく、会社です。

また、当該従業員の業務だけで判断するものでもないでしょう。細かく見ると在宅勤務にもメリットがあるとしても、全体的な検討の結果、出社のほうがメリットあり、と判断することもあり得るわけです。

そのため、在宅勤務でも仕事の問題なく回っているという主張は、出社命令の必要性の有無に影響を与えることはあり得ても、この事情だけをもって出社を拒否する正当な理由にはなりません。

●不満な従業員には原則を丁寧に説明

もちろん個人的には、新型コロナウイルスの感染状況によっては、在宅勤務に馴染む業務であれば、積極的に在宅勤務を取り入れていくべきだとは思いますが。

ただ、どのような勤務形態が望ましいか理想かという、よりよい働き方の問題と、現状の業務指示に従わないことに正当な理由があるかどうかは別問題です。ここを混同した主張が従業員からなされた場合には、その違いについて、丁寧に説明をする必要があると考えます。

ただし、人によっては、通常出社することが難しい事情があるのかもしれませんが。通常出社できない理由を個別に確認して、柔軟に対応しましょう。

ポイント

- ・通常出社か在宅勤務かは、会社が総合的に判断する
- ・正当な理由がなく出社命令を拒否することは業務命令違反になる

Q 休職中だったメンタル疾患の従業員から、「在宅勤務なら復職可能」との診断書が提出されました。当社では、コロナ禍でも在宅勤務を実施しておりませんでした。この従業員のためだけに、在宅勤務を認めなければならないのでしょうか？

A 在宅勤務が想定できない業務であれば、休職前の業務に復帰できる健康状態に戻っていないということになります。

もっとも、あと少しで回復可能であるとか、会社の業務が多岐にわたり在宅勤務が可能な配置転換先があるのであれば、在宅勤務も検討しましょう。

【解説】

●診断書の意図を主治医に確認する

休職から復職する際の健康状態については、原則として、休職前の業務に復帰できる健康状態かどうかで判断します。したがって、復職前は通常出社で勤務できていたのに、現時点では在宅勤務しかできないのであれば、まだ当初の健康状態には戻っていないことになります。

まずは、なぜ「在宅勤務なら可能」という判断なのかを主治医に確認する必要があると考えます。

在宅勤務であっても会社や上司とのやり取りは必要になりますし、業務を遂行してもらううえで、本人の体調や状況を会社がリアルタイムで確認したほうが、より細かい配慮ができます。そのため、むしろ出社してもらう必要がある場合もあり得ます。

また、会社が雇用契約上、当該従業員に求める業務内容が、果たして在宅勤務で可能なのかという点も検討する必要があります。

在宅勤務は例外であり、基本的に出勤して業務をする必要があると会社が考えるのであれば、在宅勤務だけでいても、会社が求める労務提供にはなっていないケースもあるでしょう。その場合は、まだ会社が求める労務提供の水準に達していないので、復職は認めないという判断もあり得るところです。

●在宅勤務を経た復職ステップも検討

もっとも、短期間の在宅勤務を経れば通常出社が可能であるとか、会社の業務が多岐にわたり在宅勤務が可能な配置転換先がある場合には、本人と面談をしつつ、在宅勤務や配置転換を検討すべきです。

なお、例外的に在宅勤務を認める場合でも、それはあくまで通常出社できるようになるための慣らしの期間と位置付け、今後もずっと在宅勤務でよいわけではない点を明確にしておくべきです。

したがって、在宅勤務を認める期間を区切り、その期間ごとに本人の健康状態と会社の業務状況などを総合して、在宅勤務を継続す

るかどうかを判断すべきです。

ポイント

- ・復職は、原則として、休職前の業務（休職前が通常出社であれば、通常出社）に復帰できる健康状態になったときに認める
- ・復職へのステップとして、期間を区切って在宅勤務を認める、在宅勤務が可能な業務へ配置転換することなども検討する

3

Q&Aでわかる

新・労務トラブル事例と対応策〈副業・兼業〉

Q 当社では、コロナ禍で業務時間が減ったので、期間限定で副業・兼業を許可しています。ところが、業務時間中に副業をしている従業員がいました。この従業員に懲戒処分をすることは可能でしょうか。また、そのような副業の許可を取り消すことができるでしょうか？

A 従業員には職務専念義務があるため、業務時間中の副業に関しては懲戒処分の対象にすることができます。また、副業の許可を取り消すことも可能です。

あらかじめ副業・兼業規程を定めておき、労使で副業・兼業についての共通認識を持つことが望ましいです。

【解説】

●副業・兼業は「勤務時間外」が前提

コロナ禍で時間外労働が減るなどしたことにより、従業員は通常時よりも自分の時間ができる一方、手取り賃金が減り、生活が苦しくなるという事態が生じました。そこで、会社によっては、人材の流出を避けるために限定的に副業・兼業を許可したり、この機に副業・兼業を原則容認する会社も出てきました。

しかし、許可制にするにしても、届出制にするにしても、副業・兼業はあくまで業務時間外に行なうことを前提にしています。厚労省が作成した「副業・兼業の促進に関するガ

イドライン」においても、「労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる」として、業務外であることを前提にしています。

●職務専念義務違反で懲戒処分も

したがってどの立場であれ、業務時間中に副業・兼業をすれば、職務専念義務に違反し、懲戒処分の対象になりますし、本来の業務から離脱して副業・兼業を行なえば、その時間については「不就労時間」として控除対象になります。

本来業務をしていないにもかかわらず、本来業務をしたとして会社に賃金を請求するのは「詐欺的な行為」に該当することになります。そして、このような本来業務に支障をきたすような副業・兼業については、取消し事由に該当すると考えます。

このような問題が起きないように、あらかじめ副業・兼業規程を定め、労使双方で共通認識を持つことが重要です。次図表2は、副業・兼業規程のひな型です。

ポイント

- ・副業・兼業は、原則として、業務時間外に行なうことを前提に認められる
- ・副業・兼業規程を作成し、副業・兼業する際の手続きや遵守条項を周知させる

図表2 副業・兼業規程の例

【副業・兼業規程】

(社員の副業)

第1条 社員が就業時間外に副業（他社での就労、役員就任、自営、業務委託、請負を含む。以下「副業」という）を行なう場合は、事前に会社に届け出て、許可を得なければならない。無許可の副業はこれを禁止する。

(副業先について)

第2条 同業他社および賭博業・風俗業等、当社社員として相応しくない副業はこれを禁止する。

(副業許可申請書兼誓約書)

第3条 社員が副業を行なう場合は、副業を行なう2週間前までに、副業許可申請書兼誓約書、その他会社の指定する必要書類を会社に提出し、許可を受けなければならない。

(副業の許可)

第4条 社員が提出した副業許可申請書兼誓約書および下記の事情を勘案し、副業の可否を判断する。副業を許可した場合でも、下記のいずれかに該当する事情が発覚した場合は許可内容を変更または許可を取り消す。

- (1) 長時間労働や過重労働によって健康を害するおそれがある場合
- (2) 現に健康を害している疑いがある場合
- (3) 深夜業等、体調管理の維持が困難と考えられる場合
- (4) 本業の労務提供が質的、量的に不完全になる場合
- (5) 会社の繁忙期等、業務運営に支障をきたす場合
- (6) 過去に副業によって労務提供上の支障を来したことがある場合
- (7) 副業のルールに従わない場合
- (8) 競業関係に立つ場合および競業関係に立つ場合と同視できる場合
- (9) 副業等予定先への転職が決まっているもしくは転職が疑われる場合
- (10) 情報漏洩の危険がある場合
- (11) 副業等によって、会社に不利益を与える場合
- (12) 本業との関係で社会的信用を低下させる業種、業務の場合
- (13) その他、副業を許可すべきでない事情がある場合

(副業の条件)

第5条 会社は、副業を許可するにあたり、副業の上限時間の設定、副業の業務内容の限定、副業を実施する曜日や時期の限定その他必要な条件を定めることがある。

(紛争対応)

第6条 社員は、会社が副業を許可しなかったことで、社員と副業予定先との間で問題が生じた場合でも、社員が責任をもってその対応にあたる。

(遵守事項)

第7条 社員は、副業を許可された場合でも、下記を遵守しなければならない。

- (1) 就業時間中には副業を行わず、本業をおろそかにしないこと

- (2) 副業による健康被害が生じないよう自己の健康を保持すること
- (3) 会社が保有する情報その他職務上知り得た機密について、副業先に漏洩、使用等しないこと
- (4) 副業に関する事項を含む会社の就業規則その他の規定を遵守すること
- (5) 副業先の配置や勤務場所の変更等、申請内容や業務内容に変更があった場合には3日以内に会社で報告すること
- (6) 副業そのものを変更する場合はあらかじめ許可申請書を提出して許可を得ること
- (7) 月に1回、労働日、労働時間、賃金等の就労状況を報告すること。報告にあたってはタイムカード、給与明細等就労状況がわかる資料を添付すること
- (8) 会社から、副業先の労働日、労働時間その他の就労状況等について報告を求められたときはいつでも速やかにこれに応ずること
- (9) 会社は必要に応じて副業先に問合せすることとし、社員は問合せに同意し、協力すること
- (10) 副業先において、会社に損害を与えるような言動の一切を行わないこと

(有効期間)

第8条 許可の有効期間は許可日から1年間とし、許可の更新を求める場合、社員は、許可期間満了1か月前までに、あらかじめ会社に副業許可申請書兼誓約書を提出し許可を得なければならない。

(本規定に違反する副業による懲戒)

第9条 社員が本規定に違反する副業を行なった場合は、第●条に定める懲戒に処す。

4

Q&Aでわかる

新・労務トラブル事例と対応策〈労務管理〉

Q 在宅勤務対象者に、会社が抜き打ちで業務用携帯に電話をかけ、60秒以内にオンライン会議につなぐように指示していますが、従業員から過度な監視ではないかと指摘がありました。

このような対応は問題でしょうか？

A 会社には、従業員の労働時間を管理する義務があります。ですので、このような管理方法が直ちに違法とは言えません。

もっとも、それを「過度な監視」と受け取る声があるならば、従業員の納得感も考慮して、管理方法を検討すべきです。

【解説】

●在宅勤務時の労働時間管理

在宅勤務であっても、会社は労働時間の管理を行なう必要があります。労働時間の管理は、パソコンの使用時間を記録化したり、クラウド型の勤怠システムで打刻するなど、客観的な記録を用いて行なうことが求められていますが、客観的な記録を残すことができないやむを得ない事由がある場合には、従業員の自己申告制によることも可能です。

また、在宅勤務を導入すると、従業員に対する会社の管理の程度が弱まるため、管理が

及ばないところで従業員の長時間労働が発生してしまう可能性があります。これを避けるために、在宅勤務を実施する前に、会社は休憩に入る前後でのメールによる報告といったルールを作成したり、役職者等に対して時間外、休日または深夜のメールの自粛を命じるといった対応をあらかじめ行なうことが望ましいです。

●業務遂行状況の確認方法と運用

設例のように、業務遂行状況確認のために従業員に電話連絡をしたり、オンラインで会議に出席するよう指示することも、直ちには違法ではありません。連絡があったときの対応だけでよいと、常時オンラインでつないで業務遂行を確認する方法よりも、従業員の負担は軽いでしょう。

もっとも運用上は、仮にその時間内にオンラインでつなげられなかったとしても、直ちに処分等をするのではなく、その理由等を確認したうえで、改めてもらうべき点があれば、まずは注意・指導から始めるべきです。

ポイント

- 会社には従業員の労働時間を管理する義務がある
- 過度に監視したり、オンライン等ですぐに対応がなかったことを理由に即処分したりすることは控える

Q 在宅勤務を導入してから、深夜時間帯に従業員から業務メールが届くようになりました。確認したところ、「日中は家事や育児などもあって業務外のこともしている。そのため自分の判断で夜に仕事をしている。日中に働いていない分の埋合せなので、とくに残業申請はしない」と言っています。このような働き方を認めてよいのでしょうか？

A そのような働き方を認めることも、認めないことも会社の自由です。しかし、深夜割増が発生した場合の支払い義務や長時間労働のリスクがあるため、原則的な

就労をお勧めします。

【解説】

●在宅勤務の労働時間管理とプライバシー

在宅勤務中、休憩時間以外の時間帯にスーパーに買い物に行っている、同居する家族の日常の世話をしているなど、業務外行為を行っている従業員もいます。在宅勤務という働き方の性質上、中抜け時間を含む労働時間を細かく管理することの物理的な限界と、自宅というプライベートな空間での業務によるプライバシーへの配慮等も考慮すべきであり、悩ましいところです。

この点、在宅勤務に関して、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和3年3月25日公表）では、中抜け時間については、把握してもしなくても、いずれでもよいとしています。そして、中抜け時間の取扱い例として、終業時刻の繰下げ（休憩時間として扱う）や時間単位年休の取得などが挙げられています。

●長時間労働や深夜割増賃金の発生リスク

そのため設例のように、中抜け時間を休憩扱いとして終業時間を繰り下げるという方法もあり得ます。しかし、実際に中抜け時間をどこまで細かく把握し、どの程度の不就労から中抜けと扱うかについては線引きが難しいと思われます。

設例のような働き方を認めるか否かは会社の判断にはなりますが、ただでさえ在宅勤務では労働時間の管理が難しく、長時間労働のリスクもあり、また深夜割増の支払い義務も生じます。

したがって、このようなイレギュラーな働き方を認めることは慎重にすべきです。

ポイント

- 会社には在宅勤務中の中抜け時間を管理する義務はなく、中抜け時間の取扱いは会社の裁量の範囲である
- 長時間労働や深夜割増賃金が発生しないように、在宅勤務時も規定の勤務時間で就労することが望ましい

新・労務トラブル事例と対応策〈休暇・休業〉

Q 本人の体調を考慮して、大事をとって休業を命じました。ところがその休業期間中に、パチンコやゴルフに行っていることがわかりました。この従業員を処分できますか？

A 休業を命じた理由にもよりますが、基本的に休業日は「会社の責めに帰すべき事由により労働を求めない日」になりますので、その日の過ごし方について処分をすることは慎重になるべきです。

【解説】

●コロナ禍での従業員の体調不良への対応

従業員から「少し熱っぽい、咳も少し出ます。でも働くことには支障はないです。会社が休めとおっしゃるなら休みますが、その場合は休業手当を払ってもらえますでしょうか」と言われた場合、単なる風邪であれば、少し熱っぽくてもそのまま働いてしまっているケースも過去にはあったかもしれません。しかし、新型コロナウイルスの感染力やその甚大な被害を考えれば、慎重な対応を取らざるを得ません。

会社には、職場での感染拡大を防止する必要があり、万が一、社内で感染が拡大した場合には、事業にも重大な支障が生じます。したがって、微熱と咳が続くなど、コロナ感染が疑われる従業員には、出勤を控えてもらうべきです。その場合は本人と話し合いを行ない、有給休暇の申請があれば、それを認めることになります。

●自宅待機命令や休業命令も検討

ところが、普段どおりに仕事ができると主張し、従業員が出勤しようとする場合はどうするのがよいのでしょうか。

使用者は、社内での感染拡大を防ぐ観点から、出勤はさせず、在宅勤務を検討すべきで

す。在宅勤務のできる業務がない場合は、賃金を支払う自宅待機命令や、使用者の責任や判断によって従業員が仕事をできないとして休業を命じ、休業手当を支払うことも検討せざるを得ません。

●信義則上のルール違反への対応

では、設例のように、会社が休業を命じた日に、多くの人が集まる場所で遊んでいたことが発覚した場合、会社はどのような対応を取れるでしょうか。

会社が休業を指示したとはいえ、事実上、本人の体調を理由として感染予防の観点から安全策で休業させたわけですから、従業員には体調回復に専念し、体調を悪化させたり、周りに感染を拡大させないよう自粛することが信義則上求められます。これらに反する行為は、会社との信頼関係を損なう行為であり、このような事実がわかると、会社としても非常に残念です。

もっとも、これらの違反行為に対してどのような処分を行なうかは、具体的な事情によって慎重に判断すべきです。軽微な違反であれば、まずは口頭で注意して、本人に自覚と改善を促すところから始めるのがよいと考えます。また、注意・指導する際には、別室に呼ぶなどして、個別に注意・指導しましょう。ほかの従業員がいる前で、「君は非常識だ、何を考えているのか、信じられない」などという言い方をしてしまうと、みんなの前で人格を否定されたとして、トラブルに発展する可能性があります。

ポイント

- ・休業日は「会社の責めに帰すべき事由により労働を求めない日」であり、原則として、過ごし方についてまで会社が指示することは難しい

- ・体調不良による休業の場合、従業員には体調回復に専念し、体調を悪化させたり、周りに感染を拡大させないよう自粛することが信義則上求められる

Q ワクチン接種者には、接種当日とその翌日にワクチン特別休暇を与えています。ところが、その休暇中に旅行をしていた従業員がいました。処分できますか？

A どのような休暇を、どのような条件で設定するかは会社の判断です。あらかじめ休暇の趣旨目的、取得条件を明確にし、その取得条件を満たさないことが判明した場合に、休暇を認めないという取扱いが可能です。ただし処分ではなく、注意・指導でとめたほうがよいでしょう。

【解説】

●休暇中の過ごし方は本人の自由

ワクチン接種を推奨するため、副反応が出やすい接種当日と翌日に特別休暇を設けている会社があります。このような休暇を設けるかどうかは会社の判断であり、かつ、その取得条件についても、差別や濫用がない限りは会社が設定することができます。

そして休暇は、本来労働日である日の就労を免除するものです。したがって、本来であれば、就労免除された日に何をしようと自由であるのが原則です。

もっとも、このような休暇を設けた趣旨は、「副反応が出てもしっかり安心して自宅で休んでもらいたい」という点にあり、自由に散歩してよいという趣旨ではないはずです。

そのため、会社がワクチン特別休暇の取得条件として、接種当日と翌日に自宅で療養することを条件とすることも可能であると考えます。

●事後的に休暇を取り消すことも可能

もちろん、このような条件を設定するのであれば、あらかじめ従業員に周知しておく必要があります。そのうえで散歩していることがわかった場合、ワクチン特別休暇の取得条

件を満たさないことから、事後的に休暇として取り扱わない（無給、欠勤）こともできると考えます。

一方で、あらかじめこのような条件を設定せず、ワクチン接種だけをワクチン特別休暇の取得条件としているのであれば、休暇の行動について処分をするのは行き過ぎと判断される可能性が高いです。

ポイント

- ・休暇は、本来労働日である日の就労を免除するものであり、就労免除された日に何をするかは本人の自由である
- ・休暇の趣旨に反しないように、取得条件を設定して事前に周知する

Q 社内でコロナ陽性者が出たため、濃厚接触者の定義に該当しない者についても、念のため休業してもらうことにしました。ただ時間があるので、家でできる業務や今後の目標や業務計画を書くように指示しましたが、問題ないでしょうか？

A 休業日に業務指示をすると、休業ではなく、「労働」と評価される可能性があるがあるので、避けるべきです。

【解説】

●休業日には業務関連の指示は出さない

休業とは、本来労働日である日について、「会社の責めに帰すべき事由で働いてもらうことができない日」です。したがって休業日には業務指示を出さない、労務提供をしないことが原則です。そのため、休業を命じたにもかかわらず、その日に自宅でできる業務を指示したり、業務に関連する作業を指示したりすると、その日は休業ではなくて、会社の指示に基づき自宅で労務提供をした、すなわち「労働」と評価される可能性があります。

そうすると、労働基準法に基づく休業手当の支払いだけでは足りず、在宅勤務（または自宅待機命令）に基づいて通常の賃金を支払わなければならなくなります。したがって、休業を命じた日については業務指示を出さな

いようにしましょう。

ポイント

- ・休業日は「会社の責めに帰すべき事由によ

り労働を求めない日」である

- ・休業日に業務指示を出すと、賃金の支払いが発生する可能性がある

6

Q&Aでわかる

新・労務トラブル事例と対応策〈感染対策〉

Q 在宅勤務から通常出社に切り替えたところ、ある従業員が「通勤中にコロナに感染した場合、会社が責任を取ってくれますね?」と言ってきました。従業員がコロナに感染した場合、会社は責任を取らなければならないのでしょうか?

A 通勤時の感染について、会社が直ちに責任を負うものではありませんが、通常出社をさせる必要性や個別の事情も考慮のうえ、柔軟に判断しましょう。

【解説】

●通勤には会社の指揮命令が及ばない

従業員の労務提供義務は「持参債務」と解され、雇用契約や業務命令に基づいて会社が指示する労務提供場所までその労働力を運ぶ責任は、従業員側にあります。したがって、通勤については基本的に会社の指揮命令が及んでいないため、そこでのコロナ感染について、直ちに会社が責任を負うことにはなりません。

日常生活のあらゆるところに感染リスクがあるため、通勤によって感染したかどうかの特定がそもそも難しいです。

もちろん会社としては、少しでも感染リスクを下げるために、可能であればオフピーク通勤、時差出勤なども検討すべきです。また通勤中の感染について、「会社として責任を取らない」という言い方をしてしまうと少し冷たく聞こえるので、

- ・感染状況等も含めて判断しないとわからないので、現時点で責任を取る、取らないという議論はなじまないこと

- ・社内での感染予防措置を徹底すること
- ・通勤については各人が予防措置を講じてもらいたいこと 等

を説明して、理解を求めることになろうかと思っています。

●妊娠中の従業員等については個別に対応

なお、本人の持病等との関係で、感染した場合のリスクが大きい従業員については、事情を確認したうえで個別の柔軟な対応が必要です。

また、新型コロナウイルスの感染が拡大している状況等を踏まえ、妊娠中の女性従業員の母性健康管理を適切に図ることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく指針が改正されました。妊娠中の女性従業員の母性健康管理上の措置に新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定されています。

改正内容として、「妊娠中の女性労働者が、母子保健法の保健指導又は健康診査に基づき、その作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は、この指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう）等の必要な措置を講じるものとする」とありますので、妊娠中の女性従業員からの申し出等があった場合には、対応を検討する必要があります。

ポイント

- ・従業員には、雇用契約や業務命令に基づいて会社が指示する労務提供場所までその労

働力を運ぶ責任がある

- ・時差出勤など、通勤途上での感染リスクを下げる配慮をして理解を求める
- ・持病があったり、妊娠中の従業員から申し出等があった場合は、個別に対応する

Q 感染予防の観点からマスク着用を指示しているにもかかわらず、指示に従わない従業員がいます。会社は、マスク着用を指示できるのでしょうか？

A マスク着用を指示することは、可能と考えます。ただし、まずは理由を確認したうえで、どのような対応が妥当か、柔軟に判断しましょう。

【解説】

●感染者に対し損害賠償責任を負う可能性も

会社は、従業員の生命、身体の安全に配慮する義務を負っています（労働契約法5条）。これは、新型コロナウイルス感染症に関しても例外ではありません。

会社が、従業員の感染を予測できたのに注意を怠り、その結果、従業員が感染してしまった場合は、会社が損害賠償責任を負う可能性があります。たとえば、発熱があり、感染の疑いがある者を勤務させた結果、ほかの従業員が感染してしまったような場合が考えられます。

マスク着用については、感染予防の観点から、厚生労働省や行政から要請、推奨されているところです。また企業は、感染予防を徹底しているという事実そのものが、事業を運営するうえで求められています。

これらのことから、マスク着用を義務付けることは業務上の必要があり、指示することができます。

●医学的根拠を問われたら

もちろん、医学的な観点から、果たして効果があるのかどうか、という議論もあるかもしれませんが、社会全体がマスク着用を励行しているなかにおいて、それと異なる対応をしているということになると、「感染

予防を徹底していない会社」との印象を与え、事業運営そのものに支障が生じます。

したがって、マスク着用拒否の従業員から、「マスク着用による感染予防の医学的な根拠を明らかにせよ」と言われたとしても、会社は、マスク着用は業務上必要かどうかで総合的に判断しているので、必ずしも医学的な根拠に基づくかどうかだけで決まるものではない旨を説明すればよいと考えます。

●マスク着用ができない事情もあることに配慮

ただ、場合によっては、マスクを着用できない事情があるかもしれません。本人にその点について確認をし、対応を検討しましょう。確認した結果、とくにマスクを着用できない理由がない場合は、丁寧にその着用の必要性を説明します。それでも拒否した場合は、事業の円滑な運営を阻害するものとして、懲戒処分の検討や配置転換も視野に入れざるを得ないと考えます。

またマスク着用をしない場合は、不完全な労務提供であり、そのような不完全な労務提供では会社は受け取れないと説明する方法もあります。正しい労務提供がないので、賃金もお支払いできないことになりかねない、だからマスクをしてもらえないか、というような説明をして説得することになります。

ポイント

- ・会社は、従業員の生命、身体の安全に配慮する義務を負っており、会社が業務上必要と判断すれば、従業員にマスク着用を義務付けることができる
- ・マスクの着用を義務付ける理由を丁寧に説明し、マスクの着用を促す
- ・正当な理由なくマスク着用を拒否する場合は、懲戒処分も考えられる

Q 社内でコロナ陽性者が出ました。濃厚接触者の特定、予防措置の徹底のため、固有名詞は出さず、フロアと部署名のみ社内公表しました。

ところが当該従業員から、自分が感染した

ことが噂になっていると抗議がありました。
会社の対応は問題だったのでしょうか？

A 固有名詞を出していないことや、公表する目的もあったことから、対応として直ちに問題だったとは言えません（ただし、会社の規模その他から部署名まで公表する必要があるかは要検討です）。

もっとも、本人への事前説明が不十分であったためにトラブルになったと思われます。あらかじめ会社がどのような対応を取るかを本人に説明したうえで公表すべきです。

【解説】

●感染情報の開示は慎重に判断

社内で感染者が出たことの公表については、社内に対するものと社外（取引先、顧客、店舗オーナーなど）に対するものがあります。それぞれ目的との関係で、「どのような情報をどこまで開示するか」を慎重に検討する必要があります。

コロナに感染したという情報も本人の病歴に関する情報であり、「要配慮個人情報」に該当すると考えられます。したがって、安易にその情報を必要性もなく開示することは避けるべきです。

「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いにとくに配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報を言います（個人情報保護法2条3項）。

●事前に本人の同意を得る

基本的に、要配慮個人情報を利用する場合は、あらかじめ本人の同意を得ましょう。

一応、個人情報保護法では、本人の同意が得られない場合であっても、人の生命、身体または財産の保護のために必要がある場合や公衆衛生の向上または児童の健全な育成の推進のためにとくに必要がある場合などでは、例外的に個人情報の取扱いを認める場合があります（個人情報保護法16条3項2、3号）。

ですが、トラブルを避けるために、本人の同意を得るほうが望ましいです。

感染者が出たことを社内に公表する目的としては、あらためて手洗いなど感染予防の取り組みを励行してもらうことや、体調不良の症状があれば早期に申し出てもらうことで二次感染を防ぐこと、などがあります。

前者の目的からすると、誰が感染したかという固有名詞を出す必要はありません。後者の目的の場合も、フロアや作業エリアなどは開示してもよいとは思いますが、場合によっては、所属部署の公表までは必要ないと考えます。

もっとも、濃厚接触者を特定するための調査の場面では、具体的に「いつ、誰と、どのくらいの時間の接触があったのか」を確認することが必要になるため、その限りで、具体的に感染者名を明らかにする必要が出てきます。その場合も利用目的を限定し、情報に触れる人数を最小限にとどめるべきです。

ポイント

- ・感染予防等のために個人の感染情報を利用する場合は、本人の同意を得る
- ・目的に応じて、「どのような情報をどこまで開示するか」を慎重に検討する



様々な事例を紹介しましたが、これらはコロナ禍で生じた労務トラブルの一例にすぎません。現場では、様々な問題が日々生じていると推察します。新型コロナウイルス感染症という未知の問題に対応していくなかで、また、これまでの働き方から変化するなかで生じた労使双方の誤解が、トラブルの根底にあるように思います。

何かが変わるときは、トラブルは生じやすいものです。トラブルが起きたからといってネガティブに考えず、そのようなときこそ労使双方が協力し、お互いに意見を出し合い、よりよい職場環境、よりよい働き方がどのようなものかを見つめ直す、前向きな機会であると捉えていただきたいと思います。