労務法制委員会Q＆A

けやき総合法律事務所
弁護士　柿　田　徳　宏　氏

新型コロナウイルス対応に関しては突然のことでもあり、各社それぞれ対応にお困りのことも多くあるのではないかと推察されます。実際私のところにもかなり多く新型コロナウイルス関連の相談は来ています。

そこで、今回の労務法制Q&Aは、新型コロナウイルス関連してテレワーク（在宅勤務）を導入する際のポイントを中心に新型コロナウイルス関連のQ&Aをお送りいたします。

Q1　テレワーク（在宅勤務）導入にあたって、従業員に対して、説明をし、理解を得る必要がありますか？

A　現在はウイルス感染防止が世界的に求められているという緊急時ですから、平時のように教育、研修をおこなう必要まではないと思いますが、勤務場所という重要な労働条件の変更となりますし、また、労働時間管理等難しい問題もあることから、従業員に対して説明をして理解を得る必要があります。

Q2　テレワーク（在宅勤務）導入にあたって、就業規則を変更する必要はありますか？

A　就業規則の規定の仕方によりますが、就業場所は就業規則上の必要的記載事項ではないことから、必ずしも就業規則を変更しなければならないわけではありません。

ただし、就業時間を弾力的な形に変更する場合や、通信費等の費用を従業員に負担させる場合には就業規則に規定する必要があることから、実務的には就業規則を変更するのが一般的です（テレワーク専用の就業規則を作成することも考えられます）。

Q3　以下の場合に休業手当を支払う必要はありますか？

①　従業員が新型コロナウイルスに感染した場合
②　従業員が新型コロナウイルスに感染したおそれがあるが、本人は勤務を希望しており、また勤務が可能な状態であるが、リスクを考え当該従業員を休業させた場合
③　従業員が新型コロナウイルスに感染したおそれがあるといって、自主的に休んだ場合

A　厚労省QA等によれば①については支払う必要なく、②は支払う必要あり、③については支払う必要なしとされています。

このうち、特に②が会社側としては違和感があるところかと思いますが、休業手当を支払うべき「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合とはかなり広く解釈するというのが従前の裁判例です。そして、本人が働くことができる状態である以上、他の従業員等の安全を考慮して休ませたとしても、「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたると解釈することになります。

Q4　Q3の②の場合に休業手当を支払わなければならないとすれば、例えば一律に年次有給休暇を取得した取り扱いとすることはどうでしょうか？

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なので、使用者が一方的に取得させることはできません。

よって、一方的に会社が有給休暇を取得させることはできません。