



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 従業員がインフルエンザ！注意すべき労務管理のポイントとは？
- 今年からパワハラ防止法が義務化されます
- セミナーのご案内～社労士の高付加価値経営・同一労働同一賃金～

●インフルエンザと労務管理のポイント

現在、インフルエンザが流行しています。従業員のインフルエンザで、頭を悩ます人事労務担当の方が多いかと思えます。今月号では、従業員がインフルエンザにかかった場合の注意すべきポイントを解説します。

従業員を休ませるべきか？

インフルエンザは、他の病気よりも比較的感染力が高く、罹患すると症状が悪化しやすいため、冬場になると、会社を休む方々が出てきます。

このような場合、企業の人事労務担当者から「会社を休ませるべきでしょうか？」というご相談をよく受けます。

人手不足の中、簡単に休まれてしまうと、業務に支障が生じたり、他の従業員の負担が増加するなどの問題が生じるからです。

そこで、このような場合、法律上どうなるのか、という点について解説します。

「インフルエンザで出勤停止は当たり前じゃないか。」と感じる方が多いでしょう。

これは、学生時代、インフルエンザは通学禁止と先生や医師から言われていたことが影響しているのだと思われれます。

しかし、法律上、通常のインフルエンザの場合、就労禁止とはなっていません。

通常とは、冬場に流行する季節性インフルエンザの場合です。

なお、学校の場合は、学校保健安全法施行規則により、インフルエンザの場合、出席停止期間が設けられています。なお、出席停止期間は「解熱後2日を経過するまで」(幼児の場合は「3日を経過するまで」)かつ「発症した後5日を経過するまで」となっています。

これに対し、会社の場合は、上記のような法律上の制限がありません。これは、「働くことが労働者の権利」であり、よほどのことがないと法律上、制限できないという考え方が根底にあると考えられます。就労が禁止されると、通常の労働者(※)の方は、給料が下がってしまいます。

※完全月給制等ではなく、欠勤控除が行われる会社の場合

有給がある方は有給を使うという方法も考えられますが、それで複数日が消化されるので、従業員としては、「会社をできれば休みたくない」と考える方も多いと思われる。したがって、季節性インフルエンザの場合、会社が出勤を命じても、それだけでは違法とはならないということになります。

なお、新型インフルエンザについては、エボラ出血熱などと同様に、通常の季節性よりも感染のリスクが高いため、法律上、就労が禁止されています。

弁護士法人 デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは宮崎までお気軽にどうぞ。



また、労働安全衛生法は、事業主の責務としても、就業の禁止を義務付けています(第68条)。

したがって、新型インフルエンザについては、法律上も会社を休ませるべきです。

従業員が働きたいと言ったらどうなる？

上記のとおり、季節性インフルエンザの場合、社員を強制的に休ませる法的根拠はありません。

そのため、会社が命令によって、当該従業員を休ませると「使用者の責に帰すべき事由による休業」となり、休業手当(※)を支払う必要があります(労働基準法第26条)。

※労基法では賃金の60%で大丈夫ですが、民法上100%が原則(民法 第526条第2項の危険負担。ただし、労使間の合意で危険負担は除外可能)。

注意すべき労務管理のポイントとは？

① パワハラに注意

季節性インフルエンザの場合、法律上、休ませる必要はありませんが、本人が休みたいと言っているのに、無理やり働かせることはできません。

インフルエンザに罹患しているのに、就労を強要したりすれば、パワハラ(※)となるおそれがあるので注意が必要です。

※不法行為(民法第709条)が成立して慰謝料の請求の対象となるという意味

また、インフルエンザでの欠勤を理由に、人事評価上、不合理といえるほどの不利益(降格や転勤など)を与えても同様と考えられます。

② 有給での消化は許される？

インフルエンザで休んだときに、後日、有給や代休で消化する例が見受けられます。

これらは、本人の希望により、実施するのであれば問題はありません。本人にとっても、欠勤控除がないので望ましいと思われれます。

しかし、本人が希望していないのに、会社が一方的に有給を消化させるのは違法と考えられます。

有給については、従業員本人の自由な使用が認められなければならないからです。

③ 健康配慮義務に注意

季節性インフルエンザの場合、上司から療養するように説得しても、本人が働くと言い張った場合、上記のとおり、法律上、これを拒むことは難しくなります。

しかし、会社は、従業員に対して、健康配慮義務があります。他の従業員がインフルエンザに感染することを回避するための措置をとるべきです。

そこで、このような場合、就業規則の規程が重要となります。

すなわち、就業規則の中で、法律上、就労が禁止される伝染病以外の病気でも、会社の判断で、就労を禁止できる場合があることを規定しておきます。また、この場合は無給とすることを明記しておくトラブル防止につながります。

★ 就業規則の記載例 ★

(病者の就業禁止)

第〇〇条 会社は、次の各号のいずれかに該当する従業員については、その就業を禁止する。

- ① 病毒感染の恐れのある感染症にかかった者
 - ② 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく憎悪するおそれがあるものにかかった者
 - ③ 前各号に準ずる疾病で、厚生労働大臣が定めるもの及び感染症予防法で定める疾病にかかった者
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、次の各号のいずれかに該当する者については、その就業を禁止することがある。
- ① 従業員の心身の状況が業務に適しないと判断したとき
 - ② 当該従業員に対して、国等の機関から、外出禁止又は外出自粛の要請があったとき
 - ③ 前項第1号以外の感染の恐れのある疾病にかかった者又は疾病のため他人に害を及ぼす恐れのある者で、医師が就業不相当と認められたとき
- 3 第1項目及び第2項目の就業の禁止の間は無給とする。





就業規則を整備しましょう

就業規則は、労使間の権利義務を規律する根拠となります。したがって、従業員は、就業規則を順守しなければなりません。

適切な就業規則を作成しておくことで、各種トラブルの防止が可能となります。

就業規則の重要性について、詳しくはこちらのページをご覧ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/kisoku/>

●パワハラ防止法が義務化されます

法改正によって、企業はパワハラの相談窓口の設置、パワハラ発生後の再発防止策の策定、社員がパワハラをした場合の処分内容の就業規則への明記、相談者のプライバシー保護の徹底などが義務付けられました。

この改正法の施行は2020年6月1日(中小企業は2022年3月31日までは努力義務)の予定です。したがって、会社は、パワハラの防止措置を講じる義務があります。

※セクハラ及びマタハラについては、従来から防止措置が義務付けられています。

パワハラの会社の責任とは？

①民事上の責任

【安全配慮義務違反】

パワハラが発生すると、企業は労働者に対して、安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任を負う可能性があります。企業は従業員と雇用契約を締結しています。雇用契約上の付随義務として、企業は従業員に対して、安全配慮義務があると考えられています。

パワハラが発生すると、その安全配慮義務の違反の有無が問題となります。

そして、この義務に違反したと評価できる場合、企業はパワハラ被害者に対して、債務不履行責任として、損害を賠償する義務があります。

【使用者責任】

民法は、会社などの使用者に関して、被用者(労働者)が第三者に損害を与えた場合の賠償義務を規定しています(民法715条1項)。

これを使用者責任といいます。

②刑事上の責任

パワハラは、上述したとおり、上司など職場における優位的な関係を背景とした言動であり、

いじめ、暴力、叱責、差別など様々な類型があります。したがって、パワハラ＝犯罪というわけではありません。

しかし、パワハラの様相が悪質な場合、直接の加害者には犯罪が成立して刑事罰を受ける可能性があります。

パワハラ行為で犯罪が成立する事案として、典型的なものとしては、暴行罪、傷害罪、名誉毀損罪などがあげられます。

③行政処分

パワハラ関連法は、企業に対して、相談窓口の設置や発生後の再発防止策を求め、社員がパワハラをした場合の処分内容を就業規則に盛り込むほか、相談者のプライバシー保護の徹底を求めています。

このように、事業主にはパワハラの防止措置を講じる義務があります。この義務に違反した場合、企業名の公表の可能性があります。

パワハラを相談されたら

上記のとおり、パワハラの相談に応じ、適切に対応するのは企業の責務です。

しかし、中小企業の多くは、法務部などなく、パワハラなどの法的問題に対して、相談できる人材も体制の整っていないのが現状です。

そこで、企業の方には是非お勧めしたいのは、御社内部ではなく、弁護士(法律事務所)や社労士をパワハラ等の外部相談窓口として定め、社員の方々に周知しておくという方法です。

外部の専門家を相談窓口を設置しておくことで、万一の際に適切に対応できます。また、上記の防止措置の義務違反とならないようにできます。

パワハラ対策について、詳しくはこちらのページをご覧ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/harassment/pawahara/>



●セミナーのご案内

社労士の高付加価値経営セミナー

日時：2020年2月12日(水)14:00～17:00

場所：デイライト法律事務所福岡オフィス
セミナールーム

対象：社会保険労務士

講師：【第1部】社労士：城 敏徳
【第2部】弁護士：宮崎 晃

費用：3000円 ※顧問先企業様は無料

セミナーのコンセプト

現在、ITやAIの発達によって、ルーチン業務は淘汰されようとしています。

2015年12月、オックスフォード大学と野村総研の共同研究の成果が公表されました。この研究によれば、社労士の業務の「AIによる代替可能性」は79.7%と発表されています。

したがって、社労士のいわゆる1号業務、2号業務といった日常業務は、遠くない将来、コンピューターに取って代わられる可能性が高いと考えられます。

このような社労士を取り巻く環境の急激な変化に鑑み、社労士の業績アップセミナーを開催します。

セミナーの概要

【第1部】10年後も売れ続ける社労士になる方法

- ・社労士競争激化の時代に2.9倍の業績アップに成功した秘訣とは？
- ・同業者が知らない画期的な高付加価値商品を生み出すノウハウとは？
- ・経済規模全国比0.8%の大分県の社労士が西日本最大の事務所に発展した経緯

【第2部】労務のプロフェッショナルとして企業に選ばれ続ける方法

- ・労働問題に強い弁護士との連携のメリット
- ・コンサル業務シフトする場合の注意点～顧問先企業とのトラブル防止法～

同一労働同一賃金対応セミナー

日時：2020年3月17日(火)14:00～17:00

場所：デイライト法律事務所福岡オフィス
セミナールーム

対象：企業・社労士

講師：西村弁護士、城社労士

費用：3000円 ※顧問先企業様は無料

セミナーのコンセプト

働き方改革関連法が成立して、1年が経過し、いよいよ4月1日より順次施行されていきます。

この働き方改革関連法の大きな柱の一つである「同一労働同一賃金」についても、大企業では4月1日より施行となります。中小企業の企業でも、1年後にはルールが適用されることになっており、今から早速対応していくことが求められています。

しかしながら、そもそも同一労働同一賃金とは何か、具体的に何をすればよいのか、どのように対応すればよいのか、ということがわからないという経営者、人事担当の方も多いのではないのでしょうか？

そこで、本セミナーでは、施行が目前に迫った同一労働同一賃金について、企業の賃金制度を設計する社労士と労働問題に精通する弁護士とが制度の内容、裁判例、ガイドラインを踏まえた具体的な検討ポイントと対応方法を解説いたします。経営者、担当者、社労士の皆様は奮ってご参加ください。

セミナーの概要

【第1部】社労士が解説！実務に与える
同一労働同一賃金の影響

【第2部】弁護士が明かす！
同一労働同一賃金への対応方法

セミナーの詳細内容は、こちらをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/138/>

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 宮崎 晃
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp