



弁護士法人デイト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

- コロナウィルスで休業した場合の従業員給料はどうなる？
- 在宅勤務のポイント
- 当事務所のコロナウィルス対策
- セミナーのご案内～コロナ不況に打ち勝つ経営・労務セミナー～

◇ コロナウィルスで休業した場合の従業員給料はどうなる？

コロナウィルスの感染拡大により、7都府県で緊急事態宣言が出され、一般市民は不要急の外出を自粛するよう求められています。その結果、様々な業種で客足が遠のき、売り上げが減少して経営状況が悪化している企業も多いかと思えます。

さらに、飲食業を中心に、3密(密閉、密集、密接)の危険性がある様々な業種に対して、休業要請がなされており、対象の業種の売上が大幅に減少することは不可避でしょう。

こうした社会情勢による経営悪化のため、従業員に休んでもらわざるを得ない企業は多数あるかと思えます。企業は、こうした場合に従業員に給料を支払わなければならないのでしょうか。以下、説明いたします。

○ 労基法上の規定

労働基準法では、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。」(労基法26条)と規定されており、違反した場合には30万円以下の罰金刑が設けられています(労基法120条1号)。

つまり、従業員を「使用者の責に帰すべき事由」により休ませる場合には、給料の60%以上を支払わないと刑事罰が科されてしまうのです。

○ 「使用者の責に帰すべき事由」とは？

そこで、「使用者の責に帰すべき事由」とは、具体的にどのような場合か確認する必要があります。

労基法26条は、労働者の生活を最低限保証することを目的とした規定であることから、「使用者の責に帰すべき事由」の概念は広く考えられています。

例えば、取引先が倒産して仕事が減少し、従業員を休ませなくてはならなくなるようなケースでも、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当てはまり、休業手当の支払いが必要と考えられます。

このように広い概念として捉えられており、「使用者の責に帰すべき事由」がない場合とは、**「不可抗力」によって従業員を休ませることになった場合に限り**とされています。

具体的に、不可抗力と言えるためには、

- ① その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ② 事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

が必要と考えられています。

コロナウィルスの感染拡大による休業の場合、①の条件は満たすと考えられます。

しかし、②の条件は、**コロナウィルスの感染拡大の理由のみでは認められません。**

例えば、配置転換をすることで業務に従事させることができる場合や、後述する在宅勤務

弁護士法人デイトライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル7、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鈴木までお気軽にどうぞ。



が可能である場合には、②の条件を満たさないと考えられます。

企業が、業務を確保する手段を十分に検討しても、業務確保が極めて困難な場合に、②の条件を満たすと考えられます。

不可抗力といえるかどうかは、評価の問題になるため、絶対的な基準があるわけではありません。したがって、最終的な判断は、**不可抗力と評価されないリスクを頭に置きながら、具体的な経営状況を踏まえて、経営判断して休業補償をすべきかどうか決断することになります。**

その検討過程で、悩まれる場合には、当事務所までお気軽にご相談ください。

◇ 在宅勤務のポイント

在宅勤務とは、従業員が会社に出社せず、自宅で情報通信機器を活用して働く勤務形態をいいます。

コロナウィルスの感染拡大により、外出の自粛が要請されているため、在宅でも仕事ができる業種の企業に関しては、在宅勤務に切り替えられる企業も多いかと思えます。また、今後、在宅勤務に関心を持っている企業も多いと思えます。以下では、在宅勤務のメリットやデメリット、デメリットへの対策などについて説明します。

☆在宅勤務の企業のメリット

在宅勤務を導入する企業のメリットとしては、以下のようなものが考えられます。



①業務効率化による生産性の向上

会社での仕事の場合、予定外の打合せや顧客からの電話などにより仕事が中断することがありますが、在宅勤務では、こうした中断は少なくなり**業務に集中できます**。また、自宅なので**自分の集中できる環境を自由に整えることができます**。

②事業運営コストの削減

出勤してくる従業員が少ない分、オフィス面積も縮小でき、電気代や備品などの**ランニングコストも抑えることができます**。

③災害など非常時でも事業が継続できる

現在のように緊急事態宣言が出され、外出自粛の要請が出されたとしても、在宅勤務のシステムを構築すれば、各従業員はそのまま自宅で業務を行う

ことができ、**企業活動をストップする必要がなくなります**。

④遠隔地の優秀な人材の確保

在宅勤務は出社を要しないので、遠方であっても業務を遂行することができます。したがって、**日本全国あるいは世界全体で優秀な人材を採用することができます**。

⑤育児・介護を理由とした離職の防止

育児や介護の必要性が出たために、離職する従業員がいます。こうした従業員も、自宅で仕事をすることができれば、**育児と介護の両立を図りやすくなるので、離職を防止しやすくなります**。

⑥企業のブランドイメージの向上

緊急事態宣言による強制力がない政府の自粛要請に任意で応じて、在宅勤務を実施すれば企業として社会的責任を果たしていることをアピールできます。

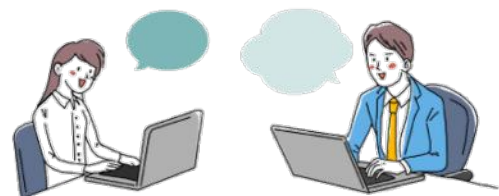
また、現代の労働者、特に若年層はワーク・ライフ・バランスを重視しており、政府も働き方改革を進めるなど自由な働き方を進めています。労働者のニーズと社会情勢に合わせた取り組みは、**企業イメージを良化させると考えられます**。

☆在宅勤務の労働者のメリット

在宅勤務を導入する労働者のメリットとしては、以下のようなものが考えられます。

- ①通勤時間がなくなることで時間を有効活用できる
- ②怪我や出産等で出社が困難な状況でも働くことができる
- ③ワーク・ライフ・バランスを保つことができる
- ④人との無駄な接触を避け感染症のリスクを低減できる

労働者のメリットは、ワーク・ライフ・バランスを保ちやすくなるのが最大のメリットと考えられます。また、都心部においては朝の通勤ラッシュを避けることができ、精神的にも肉体的にも楽になり、3密を避けることができ、感染症予防になります。





☆在宅勤務のデメリットと対策

上記のように、在宅勤務は、会社と労働者にとって様々なメリットがありますが、以下のようにクリアすべき課題(デメリット)もあります。

①労働時間の管理

会社は在宅勤務においても、労働者の労働時間は正確に把握する義務がありますので、適切に労働者の労働時間管理を行わなければなりません。しかし、在宅勤務の場合、従業員は自宅に居るため、出退勤や休憩時間の管理が難しくなります。

労働時間を記録する原則的な方法としては、**パソコンの使用時間の記録など客観的な記録によることが無難であり、労働者の自己申告制は避けた方良いでしょう。**やむを得ず自己申告制にするにしても、労働時間管理の重要性を十分に労働者に説明し、労働者の申告が正確であるか適宜、検証すべきでしょう。

②労働者の評価

在宅勤務の労働者は、実際に出勤して仕事ぶりを見ることができないので、通常の労働者に比べて評価が難しくなる可能性があります。したがって、勤務評価については、**あらかじめ一定の基準を定めた上で、在宅勤務を希望する労働者に説明することが望ましいでしょう。**

③情報のセキュリティ確保

企業にとって情報を適切に管理することは、経営上、最も重要な事項の一つです。在宅勤務となった場合には、労働者は、自宅で企業の経営上の秘密に触れることになり、漏洩のリスクがあります。

したがって、企業としては、在宅勤務の従業員に対して十分な教育を行い、また、アクセスできる情報に制限をかけるなど、**情報セキュリティ対策を徹底することが求められます。**

在宅勤務における情報セキュリティ対策については、厚生労働省がガイドラインを出していますので、ガイドラインを参考にして対策を講じるべきでしょう。

④コミュニケーション不足

在宅勤務とした場合、毎日、職場で顔を合わすということはなく、物理的な接触が少なくなり、コミュニケーション不足による業務の停滞が懸

念されます。

こうした懸念が現実化しないよう、会社としては事前の対策を講じる必要があります。メールやチャットでコミュニケーションをとることはもちろんですが、ビデオ会議システムや、互いの仕事の状況を確認することができるツールを使用するなど、**業務が停滞しないようマネジメントしなければなりません。**

⑤労働者のモチベーションの維持

在宅勤務の場合、労働者は基本的に一人で仕事をすることになるので、会社としては、**労働者の仕事へのモチベーションを維持するよう工夫する必要があります。**業務の進行状況の確認や評価制度を工夫するなど、通常のマネージメントとは異なる対応が必要になるでしょう。

⑥長時間労働の防止

在宅勤務の場合、会社の管理が及ばず、**労働者が無制限に働いてしまう可能性があります。**在宅勤務であっても労働時間管理を徹底しなければならないのは前述のとおりです。

労働者の長時間労働を防ぐための方策としては、**在宅勤務者については、原則、時間外労働、休日労働を禁止することが考えられます。**どうしても一時的に残業が必要となる場合は、事前の許可制をとることによって残業を抑制すべきでしょう。

また、労働者が会社のシステムを使用して仕事をする場合であれば、一定の決められた時間以外は会社のシステムに入れないように設定しておくことも考えられます。

労働者の健康を守るため、また、会社としても思わぬ残業代請求を防止するためにも、会社としては、労働時間管理を徹底して長時間労働を防止する必要があるでしょう。

☆在宅勤務導入のポイント

在宅勤務は、導入と運用の方法を間違えなければ、労使ともにメリットのある制度です。

以下では、スムーズに運用するためのポイントについて説明します。

①労働者への十分な説明

労使間で認識に齟齬があるとトラブルの火種になります。会社としては、会社が在宅勤務を導入する目的と導入することで期待している結果を具体的に労働者に説明すべきでしょう。その上で



対象業務、対象者の範囲、在宅勤務の方法等について、従業員に対して説明することをお勧めします。

対象者の選定についても、他の労働者に不満が生じないよう合理的な基準をもって選定すべきでしょう。

②評価方法の検討

在宅勤務者は、会社に出勤する通常の労働者と労働環境が大きく異なります。そのため、多くの会社では、通常勤務者とは異なる評価方法や報酬(賃金)を検討することになるでしょう。

例えば、在宅勤務の場合、仕事のプロセスが見えづらい部分があるので、成果重視の評価にすることが考えられます。成果を重視するにあたっては、評価者の恣意的な判断によらず、可能な限り数値化して、客観的に評価をすること適切であると考えます。

また、評価する側の管理職についても意識改革が必要な場合があります。在宅勤務は、いわば新しい働き方です。こうした新しい働き方に理解がない上司であれば、適切な評価がなされない可能性があります。したがって、**評価する管理職についても、制度の内容や目的を・効果を十分に理解してもらうことも大切です。**

在宅勤務者について、通常勤務者とは異なった評価基準や賃金体系にする場合には、当該従業員に対しても十分説明し、納得感を得ることが大切です。

なお、賃金制度を変更する場合については、就業規則を変更し、届け出なければなりません(労基法89条2号)。

③通信機器等の費用負担の取り決め

在宅勤務は、パソコンや電話等の通信機器を活用することになるので、こうした機器の費用負担や通信費が発生します。こうした費用を会社と従業員のいずれが負担するのか、事前に検討しておくことが必要です。

仮に、従業員に費用を負担させる場合、当該事項について就業規則に規定しなければなりません(労基法89条5号)。

在宅勤務の導入にあたって、法的問題で不安材料がある場合には、お気軽に当事務所までご相談ください。

◇ 当事務所の感染症対策について

緊急事態宣言の期間は5月6日までとなっていますが、延長される可能性もありますし、延長されなかったとしても、感染症が収束するまでは、十分な対策が必要となります。

当事務所では、クライアントの皆様安心してご相談いただけるように感染症対策を行っています。

例えば、ソーシャル・ディスタンスを採用し、ご相談者様との担当弁護士との距離を1.8メートル程度離して法律相談を実施するという取り組みを行っています。また、相談室の使用後の除菌作業を徹底し、電話機やドアノブなど人の接触可能性が高い設備の除菌作業も行っています。

また、いわゆる「3密」(密閉・密集・密接)を避けるという趣旨のもと、ご相談や打ち合わせ等について、以下の方法を積極的に提案させていただいております。

☆オンラインの活用

※LINE相談、Skype、FaceTime、Googleハンアウト等から、ご都合に応じた方法をご選択いただけます。

☆電話の活用

もちろん、状況やご相談内容等によっては、面談が適切という場合もあるかと思えます。そういった場合であっても、「3密」防止を図りながらの対応をさせていただきますので、お気軽にお尋ねください。

オンライン・電話相談について、詳しくはこちらもご参照ください。

<https://www.daylight-law.jp/covid-19.html>



◇セミナーのご案内

特別ゲスト講演・オンライン視聴可 コロナ不況に打ち勝つ経営・労務セミナー

【博多開催】 2020年7月2日(木)
デイライト法律事務所 福岡オフィス セミナールーム

【北九州開催】 2020年7月3日(金)
デイライト法律事務所 北九州オフィス
セミナールーム

時間 : 13:00~17:00(12:30開場)
※終了後に個別相談会を開催いたします

対象 : 企業経営者・担当者、士業(社労士及び税理士)の方

講師 :

【メイン講座】 特別ゲスト講師
株式会社eパートナーズ 代表 : 出口 彰浩

【補助講座】
デイライト法律事務所 代表弁護士 : 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

リーマンショックよりも深刻になるといわれているコロナ不況。見通しが全く立たない中で「未曾有の不況を乗り越えるためにどのような経営をすれば良いのか？」多くの中小企業経営者がこのような悩みを持っています。

明確な答えがなく惰性で経営に取り組むことは業績に大きなダメージを与えることになり、最悪のケースでは倒産に陥ることもあり得ます。このような深刻な状況を踏まえ、外部から特別ゲストをお招きし、不況に打ち勝つためのセミナーを緊急開催いたします。

メイン講座では、予測される不況時のダメージを最小化し、不況を脱した際の飛躍の土台を固めるための5つの戦略について、20年以上中小・ベンチャー企業経営に携わってきたゲスト講師が解説します。

また、不況下ではやむを得ず賃金カットや解雇を検討することとなりますが、これらは労務問題に発展する可能性があるため注意が必要です。また、助成金をうまく活用することで、これらを回避できる可能性があります。そこで、労働問題に精通した弁護士が雇用対策と助成金について解説いたします。

経営者、担当者、士業(社労士及び税理士)の皆様は奮ってご参加ください

セミナーの概要

【メイン講座】 コロナ不況下を生き抜く5つの戦略

1 財務戦略: 不況下における財務面での計画の立て方とその実現に向けた重点とは？

2 営業戦略: 競争激化の中、営業効率を向上させるための考え方と施策とは？

3 業務戦略: 無駄なコストを発生させず社内改善を強化するための施策とは？

4 組織人事戦略: 不況時を生き抜くための組織人事面の強化に向けた施策とは？

5 EXIT戦略: 市場の動向を見たとえでのEXITの在り方とは？

【補助講座】 コロナ不況下の労務問題対策と助成金活用

賃金カットや解雇する場合の労務リスクと対策・助成金の活用と注意点

オンライン視聴について

緊急事態宣言が解除されない場合、ZOOMによるオンライン視聴に変更させていただくことがあります。
直接参加が難しい方はオンライン視聴も可能です。

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