

# 新型コロナウイルス感染症にかかわる労務管理

## Q & A

2019年末から始まった新型コロナウイルスの感染が国境を越えて拡大し、日本でも官民あわせて対応が進められてきた。企業としては、従業員の感染・罹患を防ぐための在宅勤務や時差出勤、あるいは蔓延を防ぐための自宅待機や休業等の施策が広く講じられているところである。その際には、通常とは異なる労務管理上の課題も生じうることから、従業員の処遇等に関する労働法の正確な知識も必要となる。そこで今号では、職場における新型コロナウイルスの感染防止、感染者が出た場合の対応等にかかわる法的留意点を整理した。

- 弁護士 加茂善仁
- 弁護士 緒方彰人
- 弁護士 三浦聖爾
- 弁護士 青山雄一
- 弁護士 小峯 貫

- Q 1 ..... 感染拡大防止のための自己申告と自宅待機
- Q 2 ..... 帰国者への就業禁止と賃金の取扱い
- Q 3 ..... 保健所等への連絡
- Q 4 ..... マスク着用等の義務づけ
- Q 5 ..... 出社の強制
- Q 6 ..... 労働時間、勤務体制の変更
- Q 7 ..... 子どもの学校や保育園が休業となった場合
- Q 8 ..... 感染症流行時における外出等の制限

# 新型コロナウイルス感染症にかかわる労務管理

弁護士 加茂善仁 弁護士 緒方彰人 弁護士 三浦聖爾 弁護士 青山雄一 弁護士 小峯 貫

Q  
1

## 感染拡大防止のための 自己申告と自宅待機

当社では、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大に備えて、①従業員自ら罹患した場合、②従業員の同居家族が罹患した場合、③従業員が感染症流行地域から帰国した場合、④従業員が流行地域からの入国者と接触があった場合には、自己申告を求め、従業員を自宅待機させたいと考えていますが、可能でしょうか。

A

いずれの場合も、従業員に対し、自己申告をさせ、相当な期間、自宅待機を命じることはできる。

## 1 新型コロナウイルス感染症と その特徴

2019年12月中国武漢に端を発した新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は急激な勢いで感染者数が増加し、わが国を含め、世界の多くの国に拡散しています。

わが国では、新型コロナウイルス感染症について、2020年1月28日の閣議において、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」（以下、感染症法）の指定感染症に指定され（感染症法6条8項）、同年2月1日より施行されています。

コロナウイルスは、発熱や上気道症状を引き起こすウイルスで、人に感染するものは6種類が知られていますが、代表的なものはSARS（重症急性呼吸器症候

群）、MERS（中東呼吸器症候群）などであり、重症化傾向がある疾患の原因ウイルスが含まれているとされています。SARSについては、2002年11月～2003年7月にかけて感染がみられ、わが国においても、2003年6月に感染症に指定され、企業においてもさまざまな対応が取られた経緯があります。

今般の新型コロナウイルス感染症（以下、単に「新型肺炎」ということもあります）の臨床的特徴は、呼吸器系の感染が主体であり、感染部位により、上気道炎、気管支炎および肺炎を発症すると考えられており、少数ながらみられる重症例は、肺炎を発症していると考えられています。また、今般の新型コロナウイルスは症状がほとんどない人もいて、症状がない人も感染源になり、発症前に発見するのは難しいといわれています（日本経済新聞2020年2月28日朝刊「新型コロナウイルス感染症対策政府専門家会議3委員『座談会』」）。

新型肺炎の感染は、主に感染者の飛沫（くしゃみ、咳、つばなど）と一緒にウイルスが放出され、他者がそのウイルスを口や鼻から吸い込んで感染する飛沫感染と、感染者がくしゃみや咳を手で押さえた後、その手で周りのものに触れるとウイルスが付き、他者がそのものを触るとウイルスが手に付着し、その手で口や鼻を触って粘膜から感染する接触感染が主なものといわれています。また、現時点では確かなことは不明ですが、ヒトからヒトへの二次感染リスクも報告されています。

新型肺炎の潜伏期間は、WHOによると1日から12.5日（多くは5～6日）とされており、感染者は14日間の健康状態の観察が推奨されています。

## 2 指定感染症に指定された新型コロナウイルス感染症の発症と法の規制

### (1) 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労働安全衛生法68条による就業禁止措置

労働安全衛生法（以下、安衛法）68条は、「事業者は、伝染性疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定められたものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない」と定め、これを受けた厚生労働省令（労働安全衛生規則〈以下、安衛則〉61条1項1号）は、「病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者」の就業を禁止しています。

ところが、法定伝染病者については、伝染病予防法によって予防の措置が取られるので、本号の対象とはならないとされてきましたが（昭33.2.13基発90号）、伝染病予防法は廃止され、前述したように感染症法に変わりました（平成18年法律106号）。今般の新型コロナウイルス感染症は、前述のように指定感染症に指定されましたので、感染症法の適用を受け、2類感染症であるSARS、MERS（感染症法6条3項）と同様に感染症法の措置が取られることとなります（感染症法6条8項、7条）。

したがって、新型コロナウイルス感染症に感染したことが確認された場合には、感染症法に基づき、都道府県知事が、就業制限や入院勧告を行うことができるようになります（後述参照）、就業制限は感染症法によることとし、安衛法68条による就業禁止措置の対象とはされていません（厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A」〈以下、厚労省Q&A〉〈企業の方向け〉、令和2年3月9日時点版「5問5」）。

### (2) 感染症法上の健康診断・入院措置、就業制限・外出禁止等の措置

感染症法は、医師に対し、新型コロナウイルス感染症患者を発見したときは、保健所に届出を義務づけており（感染症法12条）、また、都道府県知事は、「まん

延を防止するために必要があると認めるとき」は、新型コロナウイルスにかかっていると疑うに足りる正当な理由のあるものに対し、医師の健康診断を受けるべきことを勧告し、従わないときは健康診断を行わせることができ（感染症法17条）、さらに、都道府県知事は、新型コロナウイルス感染症患者に対し、特定感染症指定医療機関もしくは第1種感染症指定医療機関に入院し、もしくはその保護者に対し、当該患者を入院させるよう勧告することができ、これに従わない場合には、強制的に入院措置が取られます（感染症法19条、20条）。

さらに、都道府県知事は、新型コロナウイルス感染症患者および無症状病原体保有者（感染性の病原体を保有しているものであって当該感染症の症状を呈していないもの：感染症法6条11項）に対し、「まん延を防止するため必要があると認めるとき」は、一定期間の就業制限をすることができます（感染症法18条）。

ここにいう「まん延を防止するため必要があると認めるとき」とは、新型コロナウイルス感染症患者または無症状病原体保有者が就業しようとする場合とされています（令2.2.6健感発0206第1号「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律における新型コロナウイルス感染症患者の退院及び就業制限の取扱いについて（一部改正）」）。

なお、今般の新型コロナウイルスについては、感染症法上の指定感染症および検疫法上の検疫感染症に指定されましたが、「新型インフルエンザ等対策特別措置法」（以下、新型インフル特措法）に定める「新型インフルエンザ等」（同法2条）には該当しないため、新型インフル特措法の適用はありません。

しかし、政府は3月10日、新型インフル特措法を改正し、新型コロナウイルスを同法の対象に追加することを閣議決定して国会に提出、同月13日に成立、14日から施行されました。

新型インフル特措法に定める新型インフルエンザ等の場合には、事業者および国民は、新型インフルエンザ対策に協力すべき義務を負い（新型インフル特措法4条）、また、都道府県知事はまん延を防止し、国民

の生命および健康を保護し、経済の混乱を回避するため必要があると認めるときは、健康状態の報告要請および一定期間および区域において、外出の自粛要請その他感染防止に必要な協力を要請することができます（感染症法44条の3、新型インフル特措法45条1項）。

### 3 新型コロナウイルス感染症と 自己申告・自宅待機

新型コロナウイルス感染症の特性からみて、当該感染症患者が職場で仕事を行うことを放置すると、職場に感染をまん延することになりかねません。また、使用者は安全配慮義務を負っています（労働契約法〈以下、労契法〉5条〈資料1〉）ので、その履行の観点からも、職場でのまん延を防止するために、必要かつ合理的な措置を取るべきです。

ところで、今般の新型コロナウイルスは、指定感染症に指定され、前記2(2)で述べたように、都道府県知事は、医師の健康診断の受診や入院措置のほか、罹患者および無症状病原体保有者に対する一定期間の就業制限措置を取ることができることとなっていますので、事業者は、このことも踏まえて、必要かつ合理的な措置を考えていくことが求められるといえます。

本問では、新型コロナウイルス感染症に、(1)従業員自ら罹患した場合、(2)従業員の家族が罹患した場合、(3)従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域から帰国した場合、(4)従業員が流行地域からの入国者と接触があった場合には、自己申告を求め、自宅待機を求めることが可能かということですので、以下、順に検討します。

#### (1) 従業員自ら罹患した場合

従業員が自ら新型コロナウイルス感染症に罹患した場合には、症状（発熱、咳、くしゃみ、気管支症状など）が出ている場合はもちろん、症状が出ていなくとも感染リスクが高いといえますので、その旨を自己申告させ、自宅待機させることは必要かつ合理的といえます。

#### 資料1 労契法5条

（労働者の安全への配慮）

**第5条** 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

#### (2) 従業員の同居家族が罹患した場合

同居の家族が罹患した場合は、従業員は濃厚接触者（新型コロナウイルス感染症が疑われる者と同居あるいは長時間の接触〈社内、航空機等を含む〉があったもの：国立感染症研究所「新型コロナウイルスに対する積極的疫学調査実施要領」による定義）であり、上記(1)の従業員が罹患した場合と同様に、感染リスクが高いといえますので、その旨を自己申告させ、自宅待機させることは必要かつ合理的であるといえます。

#### (3) 従業員が新型コロナウイルス感染症の流行地域から帰国した場合

厚生労働省（以下、厚労省）は、新型コロナウイルス感染症の流行地域への渡航歴のあるものが、発熱や呼吸器症状がある場合には咳エチケットを行ったうえで、速やかに医療機関を受診することを求めています。したが、症状がない場合は、出勤を停止する必要はなく、咳エチケット（咳・くしゃみをする際、マスクやティッシュ・ハンカチ、袖、肘の内側などを使って、口や鼻を押さえること）、手洗い、うがい、アルコール消毒を行うことを求めています（厚労省Q&A〈企業の方向け〉、令和2年2月7日時点版「1」参照）。

しかし、その後、症状がない場合の記述（出勤を停止する必要はない旨の記述）は削除され、2020年2月17日、「新型コロナウイルス感染症についての相談・受診の目安について」が定められ（厚労省健康局結核感染症課）、風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合、あるいは強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合（高齢者、糖尿病、心不全、

呼吸器疾患などの基礎疾患がある場合や、透析を受けている者、免疫抑制剤・抗がん剤を服用している者については、これらの状態が2日以上続く場合には、今般の対策として設置した「帰国者・接触者相談センター」に問合せをするように求められました。そして、相談の結果、感染の疑いがある場合には医療機関が紹介され、受診することとなります。

これに対し、症状が受診の目安に満たない場合には、通常と同様にかかりつけ医に相談するように求められています（厚労省 Q&A 〈企業の方向け〉、令和2年2月21日時点版「1 問2」）が、風邪の症状がある場合には会社を休むことを要請しています（同「問1」。なお、厚労省 Q&A 〈企業の方向け〉、令和2年3月9日時点版「1 問1」も同旨）。これは、感染ルートが明らかでない感染が広がりつつあるなかで、これらの症状が出ている場合には、新型コロナウイルス感染症の感染リスクは否定できないからであると思われま。

したがって、新型コロナウイルス感染症の流行地域からの帰国者が、上記相談・受診の目安に該当するような症状がある場合には、その旨を申告させ、自宅待機を求めることは必要かつ合理的な措置といえます。

また、受診の目安の症状がない場合でも、感染流行地域に渡航している以上、自ら防護措置を取っていたなどの例外的な場合は別として、感染リスクは低くはありませんので、自己申告させ、自宅待機を求めるこ

とは、不合理とはいえないと考えます。

#### (4) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と接触があった場合

この場合も、風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続くとか、あるいは強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合（高齢者、糖尿病、心不全、呼吸器疾患などの基礎疾患がある場合や、透析を受けている者、免疫抑制剤・抗がん剤を服用している者については、これらの状態が2日以上続く場合）は、感染しているリスクが高いといえますので、自己申告させ、自宅待機させることは必要かつ合理的であるといえます。

これに対し、上記のような症状がない場合には、出勤を停止する必要はないとされ、風邪や季節性のインフルエンザ対策と同様に咳エチケット、手洗い、うがい、アルコール消毒を行うことが求められていましたが（厚労省 Q&A 〈企業の方向け〉、令和2年2月7日時点版「2」参照）、その後、厚労省 Q&A（企業の方向け）、令和2年2月21日時点版では、この記述は削除され、上記(3)で述べたと同様の対応をすることとされています。

新型肺炎流行地域からの入国者と濃厚接触した場合には、感染リスクは低くはありませんので、自己申告させ、自宅待機を求めることは、不合理とはいえないと考えます。

## Column

### 休業・自宅待機と年次有給休暇の算定基礎

Q 新型コロナウイルスを発症したため休業あるいは自宅待機とさせた日については、年次有給休暇の算定基礎となる「全労働日」に算入されるのでしょうか。

A 年次有給休暇は、6カ月継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤することにより発生します。「全労働日の8割以上出勤」は、出勤日数を全労働日で除して算出しますが、この全労働日とは、労働契約上労働義務を課されている日を行い、労働義務のない

日は、これには入りません。

新型コロナウイルスなどの感染症に罹患して、都道府県知事から就業制限が課されたため休業させ、あるいは自宅待機を命じた場合は、不可抗力による休業として、また使用者が、感染症の防止のために休業や自宅待機をさせた場合には、使用者に起因する経営、管理上の障害による休業日として、いずれも労働義務がなくなったものと考えられ、全労働日から除外されま（昭63.3.14基発150号）。

Q  
2帰国者への就業禁止と賃金の  
取扱い

当社では、今般の新型コロナウイルス感染症への罹患が疑われる社員が出てきました。1人は、感染流行地域からの帰国者ですが、もう1人は、そのような地域からの帰国者ではありません。いずれも仕事に支障はなく、入社したいと申し出ています。しかし、当社としては、もしものことを考えて2人とも出社を禁止したいと思います。この場合、賃金・休業手当の取扱いをどのように考えればよいでしょうか。

## A

今般の新型コロナウイルス感染症の流行地域からの帰国者で、37.5度以上の発熱が4日以上続く場合や倦怠感や呼吸器症状がある場合（高齢者、糖尿病、心不全、呼吸器疾患の基礎疾患がある場合や透析を受け、免疫抑制剤や抗がん剤を服薬している場合は、これらの症状が2日以上続く場合）は、「帰国者・接触者相談センター」に相談させ、相談センターにおいて出社を控えるよう要請されたときに、使用者が出社を禁止（休業もしくは自宅待機を命じ）た場合には、賃金、休業手当を支給する必要はない。

これに対し、帰国者・接触者相談者センターの相談結果を踏まえても、職務の継続が可能である場合に、使用者が自主的判断で休業させた場合には、休業手当の支払いが必要である。

感染症流行地域からではない帰国者については、新型コロナウイルス感染症の罹患が疑われる状況（症状）がないにもかかわらず、会社の自主的な判断で休業させる場合には、休業手当を支給する必要がある。

1  
新型コロナウイルスなどの感染症  
罹患による休業と賃金・休業手当  
の支給の要否

新型コロナウイルスなど指定感染症や新型インフルエンザが発症した場合には、感染によるまん延を防止するために、当該発症従業員だけでなく、その疑いがある者に対し休業・自宅待機を命ずる必要が出てきます。このような場合に使用者は、賃金あるいは労働基準法（以下、労基法）26条（資料2）の休業手当の支払いをすべきか否かという問題が生じます。

労基法26条は、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者には休業手当の支払いを義務づけています。ここで、「使用者の責に帰すべき事由」とは、不可抗力によるものは含まれませんが、民法536条2項（資料3）の「債権者の責めに帰すべき事由」より広く、たとえば、経営上の資金難、原材料の入手難、生産調整のほか、経営上の事由に基づくすべての事由を指すものとされています。

最高裁判所も、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」とは、「過失責任主義とは異なる観点をも含んだ概念といふべきであって、民法536条2項の『債権者の責に帰すべき事由』よりも広く、使用者側に起因する経営管理上の障害を含む」と判示しています（ノースウエスト航空事件・最高裁第二小法廷昭62.7.17判決、労働判例499号6頁）。

2  
新型コロナウイルス感染症に伴い  
休業措置を取った場合の賃金・休業  
手当

## (1) 従業員が、新型コロナウイルス感染症を発症した場合と自宅待機措置

安衛法68条、安衛法施行規則（以下、安衛則）61条1項1号は、「病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者」の就業を禁止していますが、今般の新型コロナウイルスは、2020年1月28日に閣議で指定感染症に指定され、2月1日に施行されましたので、

## 資料2 労基法26条

(休業手当)

**第26条** 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100分の60以上の手当を支払わなければならない。

## 資料3 民法536条

**第536条** 前2条に規定する場合を除き、当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を有しない。

2 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

安衛法68条による就業禁止措置ではなく、感染症法による規制の対象となり、同法による就業制限や入院措置などが取られます（詳細は、Q1の2「指定感染症に指定された新型コロナウイルス感染症の発症と法の規制」を参照してください）。

すなわち、感染症法により、都道府県知事は、新型コロナウイルス感染症患者・無症状病原体保有者に対して一定期間、就業を制限する措置（18条2項）を取ることができます。

都道府県知事により就業が制限された場合、これに依りて使用者が当該従業員に対し、休業あるいは自宅待機措置を命じたときは、この措置は民法536条2項の「債権者（使用者）の責に帰すべき事由」とはいえませんが、使用者は賃金を支払う必要はありませんし、「使用者の責めに帰すべき休業」にもあたりませんので、労基法26条の休業手当も支払う必要はありません。

これに対し、使用者が自主的に（たとえば、都道府県知事の就業制限期間経過後も）休業等を命じた場合

には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」として休業手当の支払いが必要となります。また、医師の診断なく、使用者の自主的な判断で、たとえば37.5度以上の熱があることだけを理由に休業措置を取るような場合には、使用者の責に帰すべき事由による休業として休業手当を支払う必要があります。

## (2) 濃厚接触者に対する休業・自宅待機措置

また、同居する家族が今般の新型コロナウイルスや新型インフルエンザを発症した従業員は、濃厚接触者（新型コロナウイルス感染症等が疑われる者と同居あるいは長時間の接触〈社内、航空機等〉を含みます）であり、当該従業員に発熱や呼吸器症状（37.5度以上の発熱が4日以上続く場合、強いだるさ（倦怠感）息苦しさ（呼吸困難）がある場合には、「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせ、外出を控え案内された医療機関で受診することが要請されています（厚労省健康局結核感染症課「新型コロナウイルス感染症についての相談・受診の目安について」、2020年2月17日。以下、「相談・受診の目安」）。

したがって、この場合、使用者が、当該従業員に対し、休業・あるいは自宅待機を命ずることは、使用者の責めに帰すべき事由による休業とはいえず、使用者は賃金や休業手当の支払いは必要ではありません。

これに対し、発熱等の上記のような症状もなく、「帰国者・接触者相談センター」の結果を踏まえても職務の継続が可能であるような場合には、どのように考えたらよいでしょうか。

濃厚接触者である以上、症状がないからといって、感染していないとはいえず、感染している可能性のほうが高いと思われます（現に、症状の自覚のない者からの感染も報道されています）。そのため、濃厚接触者については、休業させることは合理的であり、このような場合には「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあらず、休業手当を支払う必要はないと思われます。

しかしながら、厚労省は、帰国者・接触者相談センターの結果を踏まえても職務の継続が可能であるよう

な場合に、使用者の判断で休業させる場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたり、休業手当の支払いが必要であるとしています（厚労省 Q&A 〈企業の方向け〉、令和2年2月20日時点版「問5」、同3月9日時点版「4問3」参照）。

### (3) 濃厚接触者以外の従業員に対する休業・自宅待機措置

濃厚接触者以外の一般の従業員に対し、感染防止の観点やレピュテーション・リスクを避ける観点から使用者が休業や自宅待機させる場合には、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」となり、休業手当の支払いが必要になります。

## 3 帰国者に対する出社禁止・自宅待機と賃金、休業手当

### (1) 感染症流行地域からの帰国者に対する休業・自宅待機と賃金・休業手当の支払い

かつて、中国・香港・台湾などで SARS が猛威を振るい、また、東南アジア等において鳥インフルエンザが流行し、その影響がマスコミなどで大きく取り上げられたことがあります。

このような新型ウイルス感染症については、完璧な予防策がなく、また、新型ウイルス感染症流行地域に渡航することは、予防対策を講じたとしても感染リスクがあります。

したがって、今般の新型コロナウイルス感染症流行地域からの帰国者については、感染リスクは相当程度高いといえますので、当該帰国者が発熱や呼吸器症状がある場合はもちろん、症状がない場合も、有給で自宅待機を命じることは合理的であり、問題はありません。

それでは、この場合、無給の就業禁止措置（出社禁止・自宅待機を含む）を取りうるでしょうか。

労働者が使用者に対し、労務の提供を申し出ているにもかかわらず、正当な事由がなく使用者が労務の受領を拒否していた場合には、「債権者（使用者）の責

に帰すべき事由」による労務提供の不能として、従業員は賃金請求権を失いません（使用者は、賃金の支払いを拒むことができません）（民法536条2項）。

ところで、今般の新型コロナウイルス感染症に関しては、前述したように厚労省健康局結核感染症課は、「相談・受診の目安」を定め、風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合、あるいは強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合（高齢者、糖尿病、心不全、呼吸器疾患などの基礎疾患がある場合や、透析を受けている者、免疫抑制剤・抗がん剤を服用している者については、これらの状態が2日以上続く場合）には、「帰国者・接触者相談センター」に問合せをするように求めています。

問合せの結果、従業員が出社を控えるように要請された場合、使用者がこの要請を受け、当該従業員に対し、休業あるいは自宅待機を命ずる場合には、前記民法536条2項の「債権者（使用者）の責に帰すべき事由」による労務の受領拒否とはいえませんが、また、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」ともいえないので、使用者は、当該従業員に対し、賃金の支払義務はありません（賃金の支払いを拒むことができます）し、また、休業手当を支払う必要もありません。

これに対し、「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせた結果を踏まえても、職務の継続が可能であるという場合については、濃厚接触者と同様に、症状がなくとも感染リスクは相当高いと考えられます。そのため、使用者が、まん延を防止するために、休業措置・自宅待機措置を取ることは、やむを得ない合理的な措置であり、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」とはいえないと考えられます。

しかしながら、厚労省は、この点についても、使用者が自主的に休業や自宅待機をさせる場合には、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」となり、休業手当を支給する必要があるとしています（厚労省 Q&A 〈企業の方向け〉、令和2年3月9日時点版「4問3」参照）。

## (2) 感染症流行地域以外からの帰国者に対する休業・自宅待機と賃金・休業手当の支払い

これに対し、新型コロナウイルス感染症の流行地域以外へ渡航し、帰国後症状（発熱や気管支症状）を呈している従業員に対しては、どのように考えるべきでしょうか。

この場合、発熱などの症状（たとえば、37.5度以上の発熱、呼吸器症状）があっても、感染流行地域への渡航者・居住者との濃厚接触がない場合には、新型コロナウイルスによる感染症の可能性は否定的に解されています（「医療機関における新型コロナウイルス感染症への対応ガイド（第1版）」：一般社団法人日本環境感染学会，2020年2月13日）。

したがって、前述した「相談・受診の目安」がいうところの症状がない場合には、単に海外渡航からの帰国を理由に、使用者が、出社禁止（休業）を命ずるのは、使用者の自主的判断による措置といえますから、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」にあたるものとして、休業手当の支払いは必要となります。



## Q3 保健所等への連絡

当社には、今般の新型コロナウイルス感染症に罹患した疑いのある社員がいます。会社からは、最寄りの保健所に連絡するように勧めたのですが、本人はその気がないようです。このような場合、業務命令として保健所への連絡を求めるべきなのでしょうか。

あるいは、会社が本人に代わって通報すべきなのでしょうか。

また、当社のオフィスが入っているビル内のテナントやビルの貸し主には、感染の事実を報告する必要があるのでしょうか。

**A** 罹患の疑いがある社員が出社しようとする場合、会社が当該社員に対し保健所（「帰国者・接触者相談センター」）に相談することを求めることは可能である。また、社員の同意等が得られない限り、会社が、保健所・テナント・貸し主等の第三者に対し、社員の感染の疑いや感染の事実を連絡・報告することは慎重に検討すべきである。

## 1 業務命令とは

業務命令とは、使用者が業務遂行のために労働者に対して行う指示または命令のことをいいます（電電公社帯広局事件・最高裁第一小法廷昭61.3.13判決，労働判例470号6頁）。

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払う契約です（労契法6条）。すなわち、労働者は、使用者に対して一定の範囲での労働力の自由な処分を許諾して労働契約を締結するものであるため、その一定の範囲での労働力の

処分に関する使用者の指示または命令としての業務命令に従う義務があるものと解されています（上掲・電電公社帯広局事件）。

そのため、就業規則等で、業務命令を発令しうる事項が規定されている場合には、その内容が合理的なものである限り（労契法7条）、使用者は、労働者に対し、就業規則等の規定を根拠として、業務命令を発令することができます。

また、そのような規定がなくとも、労働契約は、使用者の指揮命令に従った労務の提供を行うことを中核的な内容としつつも、労働が企業という事業遂行の組織体のなかで行われることや、また労働契約が、人的・継続的な性格を有し、当事者の信頼関係が求められる契約であることなどから、労働者は、使用者の指揮命令に従った労働義務のほか、企業の存立・運営に必要となる企業秩序を遵守する義務や、使用者の利益に配慮して誠実に行動することが求められる付随的義務（営業秘密の保持義務、競業避止義務、使用者の名誉・信用を棄損しない義務など）を負うと解されています。

したがって、その範囲で、使用者は労働者に対し、業務命令を発令しうることとなります。

もっとも、業務命令は、労働者の人格や自由に対する拘束を伴うため、事業遂行上必要かつ相当な範囲内でのみ許され、そのような範囲を超えた発令を行うことはできません（菅野和夫著『労働法〈12版〉』157～158頁）。

## 2

### 保健所への連絡

政府は、新型コロナウイルス感染症を、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」（以下、感染症法）の「指定感染症」（感染症法6条8項）として定めるとともに（令和2年政令11号）、「新型コロナウイルス感染症についての相談・受診の目安」において、①風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合、②強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合、③高齢者や糖尿病等の基礎

疾患等がある場合には、①または②の状態が2日程度続く場合には、保健所などに設置されている「帰国者・接触者相談センター」に相談するよう求めています。

また、「帰国者・接触者相談センター」においては、電話での相談を受けて、感染が疑われると判断した場合には、帰国者・接触者外来へ受診できるようにすることとなっています（厚労省Q&A〈一般の方向け〉、令和2年3月12日版「問30」）。

こうしたことを踏まえ、新型コロナウイルス感染症の疑いがあると自覚した社員が、保健所（「帰国者・接触者相談センター」）に連絡して、感染検査や治療を受けるか否かは、私生活上のことであり、会社業務とは直接の関係がないようにも思われます。

しかし、社員は、労働契約上の労務提供を行う前提として、自身の健康について保持増進に努める義務を負っていると考えられますし、また新型コロナウイルス感染症の疑いがある社員が出社した場合、他の社員に感染を拡大させるおそれがあります。このような事態になると、業務運営上、支障が生ずることは明らかですし、会社が社員に対し負っている安全配慮義務（労契法5条）を履行する観点からも問題があります。

そこで、会社は、新型コロナウイルス感染症に罹患した疑いのある社員に対し、出社しないよう求めることが基本的な対応となりますが、それでも出社しようとする場合、保健所（「帰国者・接触者相談センター」）に連絡して感染の有無を判断してもらうよう業務命令として求めることも、事業遂行上必要かつ相当な措置として可能というべきです。

それでは、社員が会社の求めに応じようとせず保健所に連絡しない場合、会社が直接、保健所に連絡を行うべきでしょうか。確かに、新型コロナウイルス感染症が、感染症法の「指定感染症」に指定されるなどして、まん延のおそれが危惧されている現状を踏まえれば、会社が新型コロナウイルス感染症の疑いがある社員がいることを知った場合には、保健所に連絡を行うべきではないかとも思われますが、新型コロナウイルス感染症に罹患しているか否かは、当該社員の個人情報

報（健康情報）にあたります。

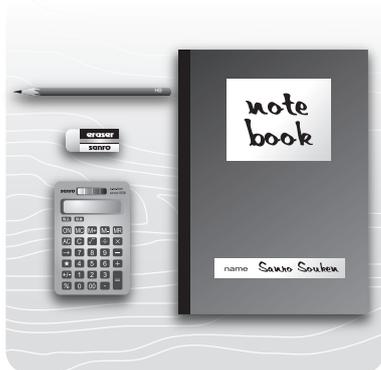
そのため、当該社員の同意や法令上の根拠等があれば別ですが、そのような場合でなければ、会社が新型コロナウイルス感染症の疑いがある社員がいることを知ったとしても、そのことを、保健所に対し連絡することは差し控えるべきです。

### 3 テナント等への感染事実の報告

また仮に、当該社員について、新型コロナウイルス感染症に感染していることが判明した場合、そのことを会社オフィスが入っているビル内のテナントやビルの貸し主に報告する必要があるのでしょうか。

前記のとおり、新型コロナウイルス感染症に罹患しているか否かは、当該社員の個人情報（健康情報）であるため、当該社員の同意があったり、法令上の根拠等があれば別ですが、そのような場合でなければ、会社がビル内のテナントや貸し主に対し報告することは、慎重に検討すべきです（事業遂行上、報告の必要がある場合でも、罹患した個人が特定されない方法で報告するなどの配慮を行うことは検討すべきです）。

なお感染症法において、厚生労働大臣等は、収集した感染症に関する情報についての分析を行い、感染症の発生の状況・動向・原因に関する情報、感染症の予防および治療に必要な情報を積極的に公表することとなっていますので（感染症法16条）、現状は、これらの方法により、感染症のまん延が防止されることが期待されます。



## Q4 マスク着用等の義務づけ

今般の新型コロナウイルス感染症の感染の広がりを受け、当社としては全社員にマスクの着用と手洗い・うがいを義務づけたいと思います。このような義務づけは可能でしょうか。その場合、マスクは会社が無償で供給すべきなのでしょうか。

一方、マスク着用等を義務づけたにもかかわらず、従わないという社員が出てきた場合は、懲戒処分の対象にできるのでしょうか。

**A** 社員にマスクの着用等ができない合理的理由がない限り、業務命令によって社員にマスクの着用および手洗い・うがいの実施を義務づけることは可能である。この場合、マスクは会社の費用負担によって供給するべきである。また、マスクの着用等に従わない社員は業務命令違反により懲戒処分の対象となりうるが、懲戒権の濫用とならないためには、まずは懲戒処分に至らない注意や指導によって対応するのが相当である。

### 1 業務命令としてのマスク着用等

#### (1) 新型コロナウイルス感染症の予防策

厚労省は、新型コロナウイルス感染症の予防についての啓発資料（「新型コロナウイルスを防ぐには（令和2年2月25日改訂版）」）を公表していますが、同資料には、日常生活で気をつけることとして、手洗いや「咳エチケット」（感染症を他者に感染させないために、咳・くしゃみをする際、マスクやティッシュ・ハンカチ、袖、肘の内側などを使って、口や鼻を押さえること〔厚労省 Q&A 〈一般の方向け〉、令和2年3

月12日時点版「問17」)があげられています。

また、「新型コロナウイルスの感染が疑われる人がいる場合の家庭内での注意事項（日本環境感染学会取りまとめ）」では、注意すべき点として、できるだけ全員がマスクを使用すること、小まめにうがい・手洗いをすることがあげられています。

なお、マスクの着用については、混み合っていない屋外の場合、予防効果はあまり認められないとされています（厚労省 Q&A 〈一般の方向け〉、令和2年3月12日時点版「問20」）、職場が屋内である場合もあることや、感染症に罹患している人物がマスクを着用することは、咳やくしゃみによる飛沫およびそれらに含まれるウイルス等の病原体の飛散を防ぐうえで高い効果を有することを考えると、職場における感染予防策としては意味があると考えられます。

このように、マスクの着用と手洗い・うがいの実施（以下、これらをまとめて「マスク着用等」という）は、新型コロナウイルス感染症に対する予防策として一定の有効性を有すると考えられます。

## (2) マスク着用等の義務づけの可否

では、使用者が労働者に対し、新型コロナウイルス感染症の予防策として、マスク着用等を義務づけることはできるのでしょうか。

この点、労働者は、労働契約に基づき、使用者が業務遂行のために行う指示または命令（業務命令）に従う義務を負っています。したがって、使用者は、内容が合理的である就業規則等の規定に基づき、または規定がなくとも、労働者の負う企業秩序遵守義務や使用者の利益に配慮し誠実に行動すべき義務の範囲で、労働者に対して業務命令を発令しうると解されます。

もともと、業務命令は、労働者の人格や自由に対する拘束を伴うため、事業遂行上必要かつ相当な範囲内でのみ許され、そのような範囲を超えた発令を行うことはできません（Q3の1もご参照ください）。

これを本問についてみると、労働者が新型コロナウイルス感染症に感染した場合には、当該労働者の労務提供不能や感染者の発生による職場の混乱等をもたら

し、事業の遂行に支障が生じるため、使用者はこれを予防する必要があるといえますし、新型コロナウイルス感染症対策は、使用者の負う安全配慮義務（労契法5条〈資料1〉）の観点からも求められるものです。

また、マスクの着用や手洗い・うがいの実施は、特段の時間や手間を要するものではなく、一般的には労働者の人格的利益を損なうような性質のものでもないと考えられます。

したがって、使用者は労働者に対し、業務命令としてマスク着用等を義務づけることが可能です。ただし、労働者にマスク着用等を行うことのできない合理的な理由がある場合（たとえば、皮膚疾患によりマスクの着用に支障がある場合など）には、このような業務命令を発令することはできないと考えられます。

なお、以上は職場内における義務づけについての議論ですが、職場外（私生活上の行為）においては、原則として業務命令権の範囲外であるため、労働者にマスク着用等を義務づけることは困難です。

## 2

### マスクの供給および費用負担

使用者が業務命令としてマスク着用等を義務づける場合、マスクの調達に業務上必要なものということになりますし、安全配慮義務の観点からしても、同義務は使用者の責任において果たすべきものです。

したがって、このような場合には、マスクは使用者が供給すべきであり、またその費用も使用者が負担すべきものであると考えられます。

## 3

### マスク着用等に従わない社員に対する懲戒処分

使用者が業務命令としてマスク着用等を義務づけた以上、労働者がこれに従わなければ、業務命令違反となります。したがって、一般に業務命令違反は懲戒事由として就業規則に定められているため、マスク着用等に従わない労働者は、懲戒処分の対象となりえます。

しかし、懲戒処分が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、懲戒権

#### 資料4 労契法15条

(懲戒)

**第15条** 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものであるとして、当該懲戒は、無効とする。

の濫用として無効となります(労契法15条〈資料4〉)。そして、懲戒権濫用の判断においては、行為の性質(懲戒事由となった行為の内容)、態様(行為がなされた状況や悪質さの程度等)のほか、行為の結果(企業秩序に対する悪影響の内容や程度等)、労働者側の情状(これまでの処分や非違行為歴、反省の有無・態様等)および使用者の対応(行為からの時間経過、同種の行為に対する処分との均衡等)等が判断要素となります(菅野和夫ら著『詳説労働契約法〔第2版〕』159頁)。

本問で問題となっているのはマスク着用等を拒む行為ですが、これは労務提供そのものについての命令違反ではないことや、これが感染症予防策の一環であるにすぎず、怠ったからといって、直ちに新型コロナウイルス感染症に感染するわけではないこと等を考えれば、それほど悪質性の高い行為ではなく、また企業秩序に対する悪影響も大きくないといえます。

したがって、労働者がマスク着用等に従わなかった場合であっても、まずは懲戒処分に至らない注意や指導によって対応するのが相当であり、懲戒処分を検討するのは、たび重なる注意指導にも従わない場合や、何らかの具体的なトラブルを招いた場合など、悪質性や結果の重大性の程度が高い場合に限るべきであると考えます。

Q  
5

## 出社の強制

今後、新型コロナウイルスの感染が拡大した場合、出社を拒む社員が出てくることも考えられます。しかしながら、事業継続のためには感染していない社員に出社を求めざるを得ない場合もあると思います。その場合、出社命令を発することに問題はないでしょうか。また、あくまで出社を拒否する社員に対しては、何らかの懲戒処分を課することができるのでしょうか。会社の業務命令によって出社した結果、社員が新型コロナウイルス感染症に罹患してしまった場合、会社は安全配慮義務違反を問われることになるでしょうか。

A

新型コロナウイルスの感染が拡大した場合であっても、原則として、従業員に対し、出社して業務に従事するよう命ずることは可能であり、これを拒否した従業員に対しては、懲戒処分を行うことも考えられる。また、従業員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、使用者が安全配慮義務違反にかかる責任を問われる可能性はあるが、安全配慮義務を履行していたときや安全配慮義務違反と新型コロナウイルス感染症罹患との間に相当因果関係が認められないときには、かかる責任を負わない。

## 1 新型コロナウイルスの感染が拡大した場合における出社命令の可否

本問は、新型コロナウイルスの感染が拡大するなかで、従業員に対し、出社命令を発することができるかというのですが、これは、使用者の指揮命令権(業務命令権)の限界の問題といえます。

従業員は、使用者との間の労働契約に基づく基本的

Q  
&  
A

## 資料5 労契法6条

(労働契約の成立)

**第6条** 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

## 資料6 労契法7条

**第7条** 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

義務（給付義務）として、労務提供義務（労働義務）を負っていますが（労契法6条〈資料5〉）、この労務提供義務は、使用者の指揮命令に従って労務を提供する義務であり、使用者の指揮命令権（業務命令権）を前提とするものといえます。

すなわち、使用者の指揮命令権の法的根拠は、労働契約に求められるものといえ、その帰結として、使用者の指揮命令権は、決して無制約なものではなく、労働契約または就業規則（周知された就業規則の合理的な労働条件は、労働契約の内容となります〈労契法7条、資料6〉）の範囲内でのみ行使できることとなります。換言すれば、使用者の指揮命令権の範囲・限界は、労働契約の解釈の問題といえます。

この点について、最高裁判所も、「使用者が業務命令をもって指示、命令することのできる事項であるかどうかは、労働者が当該労働契約によってその処分を許諾した範囲内の事項であるかどうかによって定まるものであって、この点は結局のところ当該具体的な労働契約の解釈の問題に帰するものといえることができる」と判示しています（前掲・電電公社帯広局事件）。

以上を踏まえ、従業員の生命・身体に危険を及ぼす労働に関する使用者の指揮命令権の限界についてみますと、まず、業務に一定の危険が内在する場合であっても（消防士の消火業務、ガードマンの警備業務等）、それが契約内容となっている場合は、労働契約の範囲内であり、従業員はこれを拒否することはできないものと解されます。

これに対し、労働契約の予定する通常の危険を超え、生命・身体に特別の危険を及ぼす業務は、労働契約の範囲外であり、使用者は指揮命令権（業務指揮権）によって強制できないものと解されます。

この点について、最高裁判所も、日韓関係が「異常な緊迫状態」にあったなかで、従業員が、海底ケーブル修理のための朝鮮海峡への出動を拒否した事案について、「かような危険は、労使の双方がいかに万全の配慮をしたとしても、なお避け難い軍事上のものであって、海底線布設船たる千代田丸乗組員のほんらい予想すべき海上作業に伴う危険の類いではなく、また、その危険の度合いが必ずしも大でないとしても、なお、労働契約の当事者たる千代田丸乗組員において、その意に反して義務の強制を余儀なくされるものとは断じ難いところである」と判示して、労務提供義務を否定しています（電電公社千代田丸事件・最高裁第三小法廷昭43.12.24判決、労働判例74号48頁）。

これについて本問をみますと、新型コロナウイルスについて現時点で把握されている事実としては、重症度等について、「罹患しても軽症であったり、治癒する例も多い。重症度としては、致死率が極めて高い感染症ほどではないものの、季節性インフルエンザと比べて高いリスクがある。特に、高齢者・基礎疾患を有する者では重症化するリスクが高い」とされており、感染経路や感染力について、「一般的な状況における感染経路は飛沫感染、接触感染であり、空気感染は起きていないと考えられる」「感染力は事例によって様々である」などとされています（「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」、新型コロナウイルス感染症対策本部決定、2020年2月25日）。

そうすると、新型コロナウイルス感染症の危険は、

季節性インフルエンザの危険より高いとはいえ、同種のものと同程度に捉えることも可能であり、新型コロナウイルスの感染が拡大した場合であっても、通常どおり職場で遂行される業務をもって、労働契約の予定する通常の危険を超え、生命・身体に特別の危険を及ぼす業務であるとまではいえないものと考えられます（もっとも、当該職場において新型コロナウイルスに感染した従業員が多数発生しているような場合は、別途、検討が必要となります）。

したがって、新型コロナウイルスの感染が拡大した場合であっても、（当該職場において新型コロナウイルスに感染した従業員が多数発生しているなどといった特段の事情のない限り）従業員に対し、入社して業務に従事するよう命ずることは可能であると考えます。そして、そのような出社命令を拒否した従業員に対しては、（就業規則上の懲戒事由への該当性については確認する必要がありますが）業務命令違背を理由に懲戒処分を行うことも可能であると考えられます。

## 2 従業員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合における使用者の安全配慮義務違反にかかる責任の有無

### (1) 新型コロナウイルス感染症に関する安全配慮義務の具体的内容

本問は、業務命令によって入社した結果、従業員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、使用者は安全配慮義務違反を問われることになるかというものです。労契法5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と規定しています（資料1）。

そこで、まず、新型コロナウイルス感染症との関係で、使用者は安全配慮義務としていかなる義務を負うのか、すなわち、安全配慮義務の具体的内容が問題となります（なお、安全配慮義務の内容を特定し、かつ、義務違反に該当する事実を主張・立証する責任は従業員側にあるものとされています〈航空自衛隊芦屋分遣

隊事件・最高裁第二小法廷昭56.2.16判決、最高裁判所民事判例集35巻1号56頁〉）。

従業員が就業に際し、新型コロナウイルス感染症に罹患しないよう、いかなる感染防止策を講じるべきか（安全配慮義務の具体的内容）は、従業員の業務・職務の具体的状況等により異なるものですので、一概にはいえませんが、厚労省 Q&A（企業の方向け）（令和2年3月11日時点版）をみると、使用者としては、職場内での感染防止のため、まずは、①発熱などの風邪の症状がある従業員については、医師の指導に従って、自宅で療養させるべきであり（「1 問1」）、②業務・職務の性質上可能な従業員については、テレワークや時差通勤の導入等も検討すべきでないかと考えられます（「2 問1、問2」）。

また、使用者としては、新型コロナウイルス感染症の発生状況等を注視しながら、③従業員に対し、手洗いや咳エチケットなどの職場における感染防止策について教育・普及啓発を行ったり、④必要に応じて、職場の清掃・消毒を行うべきであると考えられます。

これらに加えて、使用者として、どこまで感染防止策を講じる必要があるかについては、新型コロナウイルスの発生状況等にもよるため、確答は困難ですが、新型コロナウイルスの感染経路は、インフルエンザウイルスと同様、飛沫感染および接触感染であるとされていることから、インフルエンザ発生時の対策が参考になると考えられます。

これに関連して、「新型インフルエンザ対策ガイドライン」（新型インフルエンザ及び鳥インフルエンザに関する関係省庁対策会議、2009年2月17日）114～115頁に記載された感染防止策も参考にはなりますが、使用者の安全配慮義務として、これらすべてを講じなければならないものでもないと考えます。

### (2) 安全配慮義務違反と新型コロナウイルス感染症罹患との因果関係

従業員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合であっても、そもそも、当該従業員の業務（ないし使用者の安全配慮義務違反）と新型コロナウイルス感染

症への罹患との間に相当因果関係があるといえなければ、使用者が安全配慮義務違反にかかる責任を問われることはありません。

そして、細菌、ウイルス等の病原体の感染によって起きた疾患については、感染機会が明確に特定され、それが業務に起因して発症したものであると認められて初めて、上記因果関係が肯定されるものと考えられます（なお、この因果関係の立証責任は、従業員側にあると解されています）。

そうすると、新型コロナウイルスの感染が拡大した状況下で、従業員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合に、当該従業員において、その感染経路を特定して、上記因果関係を立証することは、事実上相当な困難があるように思われます。

### (3) 従業員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合における使用者の安全配慮義務違反にかかる責任の有無

以上のとおり、従業員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、使用者が安全配慮義務違反にかかる責任を問われる可能性はありますが、安全配慮義務を履行していたときや当該従業員の業務（ないし使用者の安全配慮義務違反）と新型コロナウイルス感染症罹患との間に相当因果関係が認められないときには、かかる責任を負うことはありません。



## Q6

### 労働時間、勤務体制の変更

今般の新型コロナウイルス感染症のパンデミック期には、出勤可能な従業員が減少することが予想されます。当社としては、在宅勤務の環境が整っていないため、以下のような対策を検討しています。それぞれについて、留意すべき点があったら、教えてください。

①所定労働時間の延長、②時差出勤、③時間外・休日労働による対応、④人員配置の変更、⑤子会社や他企業からの出向

## A

①所定労働時間の延長、②時差出勤、③時間外・休日労働による対応および④人員配置の変更を行うにあたり、関係法令による規制等に留意する必要がある。また、⑤業務上の必要性がある場合には、子会社や他企業からの出向が許容されることもある。

## 1

### 所定労働時間の延長

#### (1) 1年単位の変形労働時間制の導入

今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、出勤可能な従業員の減少が相当程度の期間に及ぶために労働時間が長くなることや、逆に事業活動の縮小により労働時間が短くなることも考えられますが、このような場合には、労働時間の弾力化が図れる制度として、1年単位の変形労働時間制（労基法32条の4）を導入することが考えられます。

1年単位の変形労働時間制の下では、労使協定により、1年以内の変形期間を平均して1週間あたり40時間を超えない範囲で各週、各日の労働時間を特定した場合には、特定の週に1週40時間、特定の日に1日8

時間を超えて労働させることができます。

対象期間における所定労働時間の上限は、1日10時間・1週52時間（ただし、対象期間が3カ月を超える場合、所定労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週間以内であり、かつ対象期間を3カ月ごとに区分した各期間において、週の初日で数えて3回以下）となります（1年単位の変形労働時間制を導入する場合の具体的な手続き等については、厚労省・都道府県労働局・労基署作成の「1年単位の変形労働時間制」参照）。

## (2) すでに1年単位の変形労働時間制を導入している事業場の対応

すでに1年単位の変形労働時間制を導入している事業場においては、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、出勤可能な従業員が減少したことにより、現行の1年単位の変形労働時間制を実施することが困難となることが想定されます。その場合、当該1年単位の変形労働時間制を対象期間の途中で中止し、新たな1年単位の変形労働時間制を導入することができないかが問題となります。

この点、行政解釈は、1年単位の変形労働時間制が対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するための制度であり、対象期間を単位として適用されるものであることから、労使の合意によって対象期間の途中で適用を中止することはできないとしています（東日本大震災時の節電対策に関するものですが、平23.5.31基発0531第5号「1 考え方」参照）。

しかし、今般の新型コロナウイルス感染症への対策による影響に鑑み、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不適当と認められる場合には、特例的に、労使でよく話し合ったうえで、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をするかまたは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定をし直すことも可能と考えられます（厚労省 Q&A 〈企業の方向け〉、令和2年3月11日時点版「5 問1」参照）。

なお、上記の解約を行う場合には、解約までの期間

を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど、協定の解約が従業員にとって不利にならないようにする必要があります。

## 2 時差出勤

### (1) 使用者の変更権または従業員との個別合意に基づく始業時刻の繰上げ・繰下げ

多くの就業規則には、「業務上の必要がある場合には、前項の始業時刻・終業時刻を繰上げ、繰下げ変更することがある」との規定が設けられています。かかる始業時刻の変更権の定めがあれば、始業時刻の繰上げ・繰下げを行うことにより、時差出勤を行わせることが可能です。

また、就業規則に始業時刻の変更権の定めがない場合でも、従業員の個別の同意があれば、始業時刻の繰上げ・繰下げを行うことができます。

### (2) フレックスタイム制の導入

また、フレックスタイム制（労基法32条の3）を導入することにより、始業時刻を従業員の自主的な決定に委ねることも考えられます。

フレックスタイム制の導入により、始業時刻および終業時刻の決定は従業員に委ねられることとなりますが、これを適正に使用することにより、時差出勤を実現できることとなります。

## 3 時間外・休日労働による対応

### (1) 非常事由による時間外・休日労働

時間外・休日労働をさせるためには、いわゆる36協定が必要ですが、36協定を締結していない場合でも、労基法33条1項の「災害その他避けることができない事由によって臨時の必要がある場合」には、行政官庁の許可を受けて、時間外・休日労働をさせることができます。災害その他避けることのできない事由に

は、災害発生が客観的に予見される場合も含むとされています（昭33.2.13基発90号）。

今般の新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う事態について、厚労省は、今般の新型コロナウイルス感染症への対策状況や、労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになるとしながら、今般の新型コロナウイルス感染症が指定感染症に定められていること、急病への対応が一般的に人命・公益の保護の観点から急務と考えられることを理由に、今般の新型コロナウイルス感染症の感染防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合を、「災害その他避けることができない事由によって臨時の必要がある場合」に該当しうるとしています。

また、今般の新型コロナウイルス感染症の感染・まん延を防ぐために必要なマスクや消毒液等を緊急に増産する業務も、原則として上記要件に該当するとしています（厚労省 Q&A 〈企業の方向け〉、令和2年3月11日時点版「5 問3」参照）。

なお、行政の許可（事後承認）基準は、①単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めない、②災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む）、急病への対応その他の人命または公益を保護するための必要は認める、③事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めない、④②および③については、他の事業場からの協力要請に応じる場合であっても、人命または公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には認める、としています（令元.6.7基発0607第1号）。

したがって、今般の新型コロナウイルス感染症の感染の拡大は、非常事由に該当しますので、上記許可（事後承認）基準に該当する場合には、36協定が締結されていない場合でも、従業員に時間外・休日労働をさせることは可能です。

## (2) 36協定の特別条項の適用の可否

36協定を締結している場合、原則として、1カ月45時間・1年360時間という限度時間の範囲内で、従業員を時間外労働に従事させることができます（労基法36条3項、4項）。

しかし、今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴って出勤可能な従業員が減少した場合、36協定に定める限度時間内の時間外労働では対応が困難となることも想定されます。そこで、使用者は、今般の新型コロナウイルス感染症の状況が、「36協定の特別条項、すなわち「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第3項の限度時間を超過して労働させる必要がある場合」（労基法36条5項）に該当するとして、36協定に定める時間外労働時間の限度時間を超過して従業員を労働させることができるかが問題となります。

この点、行政解釈は、「通常予見することのできない業務量の増加」とは、全体として1年の半分を超えない一定の限られた時期において、一時的・突発的に業務量が増える状況の1つの例であり、具体的にどのような場合を36協定に定めるかは、労使が自主的に協議のうえ、可能な限り具体的に定める必要があるとし（平30.12.28基発1228第15号）、また行政指針も、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの（「業務の都合上必要な場合」や「業務上やむを得ない場合」など）は認められないとしています（平成30年厚労省告示323号）。

一方で、今般の新型コロナウイルス感染症の状況は、36協定の締結当時には想定しえないと考えられ、36協定の「臨時的に限度時間を超過して労働させることができる場合」に、繁忙の理由の一例として新型コロナウイルス感染症に伴う対応の明記がなくとも、一般的に特別条項の理由となると考えられます（厚労省 Q&A 〈企業の方向け〉、令和2年3月11日時点版「5 問2」参照）。

そうすると、使用者は、今般の新型コロナウイルス感染症に伴う対応を採るために、36協定の特別条項に

に基づき、36協定に定める時間外労働時間の限度時間を超えて従業員を労働させることができると考えられません。

## 4 人員配置の変更

### (1) 使用者の配転命令権の根拠と権利濫用法理による制限

就業規則には、「業務上の都合により、出張、配置転換、転勤を命じることがある」などの規定が設けられていることが多く、使用者としては、かかる規定に基づく配転命令権により、従業員に対して配転を命じることになります。

しかし、使用者の配転命令権も無制約に行使できるわけではなく、濫用にわたることは許されず、また、業務上の必要性が認められる場合であっても、配転命令に他の不当な動機・目的があることまたは従業員に対し、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等は、配転命令の濫用となります（東亜ペイント事件・最高裁第二小法廷昭61.7.14判決、労働判例477号6頁）。

### (2) 今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大と配転命令権の行使の可否

今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い出勤可能な従業員が減少し、業務運営に支障が生ずる場合に適正配置の観点から配転を命ずることは、業務上の必要性は認められますし、通常、従業員に対し、「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる」ものとは考えられませんので、配置転換することに問題はありませぬ。

## 5 子会社や他企業からの出向

出向とは、労働者が自己の雇用先である使用者（出向元事業主）に在籍しながら、他の使用者（出向先事業主）の従業員となって業務に従事する形態をいい

（在籍型出向）、多くの場合、①労働者を離職させるのではなく、関係会社における雇用機会の確保、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環、④企業グループ内の人事交流の一環などを目的として行われています（厚労省職業安定局作成「労働者派遣事業関係業務取扱要領〈令和元年9月14日施行版〉」の「第1 1(4)ホ」参照）。

今般のような、新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、従業員の確保ができなくなる場合に、子会社あるいは事業上の関連のある会社（パートナー企業）から一定期間、出向を受け業務を遂行することは、経営指導・技術指導などと同様に合理的なものであり、「業として行われる」とはいえず、許容されると思います。

たとえば、親子会社間で、事業上の関連があるような場合、あるいは、（親）会社の事業が停止することにより子会社（パートナー企業）の事業も停止してしまうような場合に、子会社・パートナー企業から出向を受け入れ、業務を行うことは、出向目的も合理的であり、社会通念上「業として行われる」ものとはいえず、労働者供給とは異なり、許容されるといえます。



Q  
7子どもの学校や保育園が休業  
となった場合

新型コロナウイルス感染症の拡大を受けた政府の要請によって、小学校等が臨時休校となり、また保育園等も臨時休園するところが出てきているため、子どもを自宅に残しておけない社員が少なくありません。このような場合に、学校や保育園等の再開まで社員が欠勤するとしたら、有給扱いにする必要があるのでしょうか。また、たとえばその社員が、臨時にベビーシッターを利用して出社した場合、その費用は会社が支払うべきなのでしょうか。

## A

学校等の臨時休業による子どもの世話等のために社員が欠勤する場合は、賃金のみならず休業手当の支払いも不要である。また、出勤のためのベビーシッターの利用に要した費用を会社が負担する必要もない。このような場合、社員としては年次有給休暇や有給の特別休暇の取得によって対応することが考えられ、会社としても有給の特別休暇に関する助成金制度の活用が考えられる。

## 1 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う学校および保育園等の臨時休業

政府は、2020年2月25日、「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」を発表し、感染の流行を早期に終息させるためには、集団による感染とその伝播の防止がきわめて重要であること、まさにいまが国内での健康被害を抑えるうえできわめて重要な時期であることを示しました。

そして同年2月28日、内閣総理大臣より、集団感染リスクにあらかじめ備える観点から、同年3月2日から春休みまでの間、小学校、中学校、高等学校および

特別支援学校における全国一斉の臨時休業を要請する方針が示され、これを受けた文部科学省より、上記臨時休業の要請がなされるに至りました（厚労省 Q&A 〈一般の方向け〉、令和2年3月12日時点版「問37」、令2.2.28元文科初1585号「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業について（通知）」）。

この要請は、学校ごとの判断を妨げるものではないものの、同年3月4日時点における文部科学省の集計によれば、臨時休校を実施した公立小学校は98.8%、私立小学校は90%に上るなど、ほとんどの小学校等が臨時休校の要請に応じています。

また、保育園および幼稚園については、上記の一斉臨時休業要請の対象とはなっていませんが、園児や職員等が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合や、その地域での感染拡大により、自治体等が判断した場合には臨時休園を行うことがあるとされており（厚労省 Q&A 〈一般の方向け〉、令和2年3月12日時点版「問39」）、実際に臨時休園を決定した保育園や幼稚園も出てきています。

## 2 学校等の臨時休業に伴う欠勤における賃金の取扱い

このような学校や保育園等の臨時休業によって、幼い子どもを抱える労働者が、子どもの世話等の必要があるために会社を欠勤せざるを得ないという事態も生じています。そこで、こうした欠勤の場合、労働者の賃金はどのように取り扱われるかが問題となります。

この点、労働者が欠勤して労務を提供しなかった場合には、その反対給付である賃金も支払われないのが原則ですが、それが使用者の過失によるような場合には、「債権者の責に帰すべき事由」（民法536条2項）があるとして、労働者は賃金請求権を失わない（使用者は賃金の支払いを拒むことができない）ことになります。

また、使用者に過失責任まではなくとも、使用者側に起因する経営、管理上の障害によって労働者が休業したという場合には、「使用者の責に帰すべき事由」（労基法26条）による休業であるとして、休業手当（平

均賃金の6割)の支払いが必要となります(Q2の1もご参照ください)。

しかし、本問で問題となる欠勤の原因は、今般の新型コロナウイルス感染症の流行・拡大、政府の要請等を受けての学校や保育園等の臨時休業、また労働者に世話等の必要な子どもがいることや当該労働者以外に子どもの世話等をする人物がいない等の家庭の状況などがあげられますが、これらの事由につき、使用者に過失がないことは明らかです。

また、感染症の流行や政府の要請、学校等の動向は使用者の経営管理の範囲外の事情ですし、労働者の家庭に関する事情も、使用者側に起因する事情とはいえません。

したがって、この場合の欠勤に対しては、賃金のみならず休業手当の支払いも不要であり、就業規則等により別段の定めがなされている場合でない限りは、無給となります。

### 3 労働者がベビーシッターを利用した場合の費用負担

また、このような状況において、労働者が出勤のために臨時にベビーシッターを利用したという場合であっても、(就業規則等で当該費用を使用者が負担する旨が定められている場合でない限り)使用者に対してベビーシッターの利用のための費用を請求できるとする根拠はないため、かかる費用は労働者が負担することになります。

### 4 有給の休暇の活用等

#### (1) 有給の休暇の取得による対応

このような場合、無給となること等による経済的負担を避けるための労働者の対応としては、年次有給休暇や有給の特別休暇を取得することが考えられます。使用者としても、労基法39条7項に基づく時季指定を行う場合を除いて、年次有給休暇の取得を強制することはできませんが、労働者にこのような休暇制度につ

いて説明し、取得を促すことは可能です。

#### (2) 休暇に関する助成金制度

なお、政府は、今般の学校等の臨時休業により影響を受ける労働者を支援するため、労働者を有給で休ませる企業に対する助成金制度の創設を予定していることを発表しました(厚労省Q&A〈企業の方向け〉、令和2年3月11日時点版「4問9」、厚労省リーフレット「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金(詳細版)」)。

この発表によれば、新たな助成金制度の概要は、①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等(幼稚園や保育所も含まれます)に通う子ども、または新型コロナウイルスに感染した、または風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、②使用者が、労基法上の年次有給休暇とは別途、有給(賃金全額支給)の休暇を取得させた場合、③休暇中に支払った賃金相当額の全額(ただし、日額上限8,330円)が支給され、④適用日は、2020年2月27日から同年3月31日までの間に取得した休暇を対象とする、というものです。

さらに、今般の新型コロナウイルス感染症対策として特別休暇の規定を整備した中小企業事業主に対し、すでに申請の受付を終了していた助成金制度に特例コースを設けることや、同年4月以降に申請を開始する「働き方改革推進支援助成金」でも助成を行う予定であることが発表されました(厚労省Q&A〈企業の方向け〉、令和2年3月11日時点版「4問8」、厚労省リーフレット「『時間外労働等改善助成金』職場意識改善特例コースのご案内」)。

本問のようなケースにおいて、労働者に有給の特別休暇を取得させるという対応を取る場合には、こうした助成金制度の活用も検討するとよいでしょう。

Q  
8

## 感染症流行時における外出等の制限

新型コロナウイルスが流行した場合には、社員に対して、不要不急の外出や不特定多数の集まるコンサートへの参加などの自粛を求めたいと考えていますが、私生活上の行為を制限するわけですから、やはり問題があるでしょうか。

特に、新型コロナウイルスが世界的な広がりを見せ始めた場合には、社員のプライベートでの海外旅行については禁止することも考えざるを得ないと思いますが、可能でしょうか。仮に禁止できるとして、会社に内密で海外旅行に出かけたことが判明した場合は、違反者に対し、何らかの懲戒処分ができるでしょうか。

## A

使用者は、従業員に対し、不要不急の外出や不特定多数の集まるコンサートへの参加などの自粛を求めることは可能であるが、これらを禁止することは困難である。他方で、新型コロナウイルス感染症が流行する地域への私的渡航については、一定の場合にこれを禁止することも可能であり、その違反者に対しては、懲戒規定を前提に、懲戒処分を行うことも可能である。

## 1 従業員の私生活上の行為への介入の可否

本問は、従業員に対し、新型コロナウイルスが流行した場合に不要不急の外出や不特定多数の集まるコンサートへの参加の自粛を求めたり、新型コロナウイルス感染症が流行する地域への私的渡航を禁止することができるかというのですが、これは、使用者による従業員の私生活上の行為への介入の可否の問題といえます。

就業時間以外の時間をどのように利用するかは従業

員の自由であり、使用者は本来、従業員の私生活上の行為（企業外の行為）に介入することはできません。したがって、使用者は、従業員に対し、私生活上の行為について、（違反があっても、不利益を課さない）自粛を求めることはできるとしても、違反した場合に制裁罰たる懲戒処分を課す形で禁止することはできないのが原則です。

しかし、従業員は、労働契約に基づいて労務提供義務（給付義務）を負うとともに（労契法6条）、付随義務として、信義則上（同法3条4項）、誠実義務や企業秩序遵守義務を負うものと解されています。そして、従業員が誠実義務や企業秩序遵守義務を負う結果、その私生活上の行為であっても、一定の場合には、懲戒規定を前提に懲戒処分の対象となるものと考えられます。

この点について、最高裁判所も、「労働者は、…企業秩序を遵守すべき義務を負い、使用者は、…その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することができる（ところ）…職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものもあるのであるから、使用者は、企業秩序の維持確保のために、そのような行為をも規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒を課することも許される」と判示し、就業時間外に職場外で行われたビラ配布も、そのビラの内容が大部分、事実に基づかず、または事実を誇張歪曲して使用者を中傷誹謗するものである場合は、懲戒処分の対象となると判断しています（関西電力事件・最高裁第一小法廷昭58.9.8判決、労働判例415号29頁）。

また、下級審裁判例は、同じく就業時間外の行為である兼業・兼職の禁止に関連して、「労働者は、勤務時間外においては、本来使用者の支配を離れ自由なはずであるが、勤務時間外の事柄であっても、それが勤務時間中の労務の提供に影響を及ぼすものである限りにおいて、一定限度の規制を受けることはやむをえないと考えられる。これをいわゆる兼業の禁止について

みるに、労働者が就業時間外において適度な休養をとることは誠実な労務の提供のための基礎的条件であり、また、兼業の内容によっては使用者の経営秩序を害することもありうるから、使用者として労働者の兼業につき関心を持つことは正当視されるべきであり、労働者の兼業を使用者の許可ないし承認にかからせることも一般的には許されると解されると判示し、無許可兼業につき、使用者への誠実な労務の提供に支障を来す蓋然性が高い場合は、懲戒処分の対象となると判断しています（日通名古屋製鉄作業事件・名古屋地裁平3.7.22判決、労働判例608号59頁）。

これについて本問をみますと、まず、職場内での新型コロナウイルスの感染を防止するため、使用者としては、新型コロナウイルスに感染した従業員については、職場での就業を制限する必要があります。すなわち、従業員は、新型コロナウイルスに感染した場合、一定期間、労務提供義務を十全に履行できないこととなります。そうすると、従業員は、労働契約に基づく付随義務（誠実義務）として、就業時間外であっても、新型コロナウイルスに感染する危険の高い行為を避ける義務を負うものと考えられます。

## 2 不要不急の外出や不特定多数の集まるコンサートへの参加の禁止

本問では、従業員に対し、新型コロナウイルスが流行した場合に、「不要不急の外出」や「不特定多数の集まるコンサートへの参加」の自粛を求めることをお考えとのことですが、この「自粛」が、仮に違反しても不利益を課さないという趣旨であれば、かかる自粛要請は、特段の問題なくできるものと考えます。

他方で、これらについて、違反した場合に制裁罰たる懲戒処分を課す形で禁止することは困難ではないかと考えます。

すなわち、「不要不急の外出」については、これを一律に禁止してしまうと、新型コロナウイルスへの感染リスクが高くない行為まで禁止することになり、従業員の私生活上の行為への過度な介入となりかねません。

次いで、「不特定多数の集まるコンサートへの参加」についてですが、これを禁止できるかは悩ましい問題ではあります。すなわち、厚生労働省が2020年3月1日付けで発表した「新型コロナウイルスの集団感染を防ぐために」において、「国民の皆さまへのお願い」として、「換気が悪く、人が密に集まって過ごすような空間に集団で集まることを避けてください」といった要請がなされていることからすれば（厚労省Q&A〈一般の方向け〉、令和2年3月12日時点版「問14」も同旨）、「不特定多数の集まるコンサートへの参加」は新型コロナウイルスに感染する危険がある行為であるとは考えられますが、「お願い」とされていること等に鑑みれば、かかる危険はあくまで抽象的なものにとどまるものとも考えられます。

したがって、新型コロナウイルスの流行の程度にもよりますが、上記状況を前提としますと、「不特定多数の集まるコンサートへの参加」を禁止することは困難ではないかと考えます。

## 3 新型コロナウイルス感染症が流行する地域への私的渡航の禁止

本問では、従業員に対し、新型コロナウイルス感染症が流行する地域への私的渡航を禁止することをお考えとのことですが、前記1で述べたとおり、従業員は、労働契約に基づく付随義務（誠実義務）として、就業時間外であっても、新型コロナウイルスに感染する危険の高い行為を避ける義務を負うと考えられることから、使用者は、従業員に対し、新型コロナウイルスに感染する具体的危険のある私的渡航については、これを禁止することも可能であると考えます。

そこで、いかなる国・地域でいかなる感染症が発生しているかが問題となりますが、これについては、外務省が発出する「感染症危険情報」が参考になります。

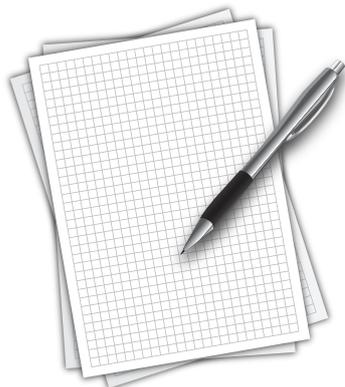
「感染症危険情報」とは、新型インフルエンザ等危険度の高い感染症に関し、渡航・滞在にあたって特に注意が必要と考えられる国・地域について発出される海外安全情報であり、「レベル1：十分注意してください。」「レベル2：不要不急の渡航は止めてくださ

い。」「レベル3：渡航は止めてください。(渡航中止勧告)」「レベル4：退避してください。渡航は止めてください。(退避勧告)」の4段階の категорияに分けて発出されます。

新型コロナウイルスについてみますと、2020年3月9日時点では、たとえば、中国の一部および韓国の一部について「レベル3」が発出されており、中国および韓国のその他の地域については「レベル2」が発出されています。また、新型コロナウイルスの感染が広がる中国と韓国からの入国については、2020年3月9日午前0時から、入国が制限されることとなり、日本人を含め、2週間の待機が必要となりました。

このような状況を前提としますと、中国や韓国への渡航は、新型コロナウイルス感染症に罹患する危険の高い行為であるといえ、特に、入国制限が課されることとなった以上、従業員は、当該待機期間については、職場における労務の提供はできないこととなります。したがって、使用者は、従業員に対し、中国や韓国への渡航を禁止することができ、従業員は、これに従う義務を負うものと考えます。

以上のとおり、新型コロナウイルス感染症が流行する地域への私的渡航については、新型コロナウイルス感染症に罹患する危険の高い行為であるといえる場合には、使用者が従業員に対し、これを禁止することが可能であると考えられ、これに違反した従業員に対しては、(就業規則上の懲戒事由への該当性については確認する必要がありますが、)懲戒処分を行うことも可能であると考えます。



#### ●筆者プロフィール



加茂 善仁 (かも・よしひと)

慶応義塾大学法学部卒業。1978年4月弁護士登録(第一東京弁護士会所属)。1986年9月加茂法律事務所開設、代表弁護士(現在に至る)。1998年6月経営法曹会議常任幹事(現在に至る)。著書に、『最新判例から学ぶメンタルヘルス問題とその対応策 Q&A』(第2版)(労働開発研究会)、『Q&A 労働法実務シリーズ(6) 解雇・退職』(第4版)(中央経済社)、『労働条件変更の実務 Q&A』(三協法規出版)ほか多数。



緒方 彰人 (おがた・あきひと)

慶応義塾大学法学部卒業。2000年10月弁護士登録(第53期:第一東京弁護士会所属)、加茂法律事務所入所。2010年1月加茂法律事務所パートナー。人事労務、企業法務全般、倒産法、保険事件などを手がける。著書に、『経営側弁護士による精選労働判例集 [第2集]』(共著、労働新聞社)、『現代労務管理要覧』(共著、新日本法規出版)、『賃金・賞与・退職金の実務 Q&A』(共著、三協法規)ほか。



三浦 聖爾 (みうら・せいじ)

2006年3月東京大学法学部卒業、2008年3月東京大学法科大学院修了。2010年12月弁護士登録(新第63期:第一東京弁護士会所属)。2011年1月加茂法律事務所入所。労働法、会社法および倒産法の分野を中心に企業法務全般の業務に従事している。著書に『フロー&チェック 労務コンプライアンスの手引』(共著、新日本法規出版)。



青山 雄一 (あおやま・ゆういち)

2009年3月東京大学法学部卒業、2011年3月東京大学法科大学院修了。2012年12月弁護士登録(新第65期:第一東京弁護士会所属)。2013年1月加茂法律事務所入所。労務、会社法務および倒産法務等の企業法務分野を中心とした業務に従事している。



小峯 貫 (こみね・とおる)

2013年3月早稲田大学法学部卒業。2016年3月早稲田大学大学院法務研究科修了。2018年12月弁護士登録(第71期:第一東京弁護士会所属)。2019年1月加茂法律事務所入所。労務、会社法務および倒産法務等を中心とする企業法務分野の業務に従事している。