

経営者・部門責任者向けセミナーのご案内



経営者・部門責任者必見!弁護士が教える!

「中小企業における働き方改革と労働時間管理」 2020年4月施行への対応

第1部 「弁護士が語る、働き方改革で求められる時間外労働の上限規制」
「新型コロナウイルス感染症に係る諸問題への対応」

第1部担当 弁護士 徳田 聖也

第2部 「弁護士・社労士が語る、中小企業の現場から修正を求められる
時間外労働の上限規制対応」

進行 弁護士 谷川 安徳 ゲスト講師 特定社会保険労務士 岩井 雅廣 先生
(社会保険労務士法人IMI 社員)

働き方改革の一環として、労働基準法の改正により時間外労働の上限が法律に規定され、その違反についてはこれまでと異なり、刑事責任たる罰則の適用対象となりました。中小企業については、時間外労働の上限規制改正法の適用が猶予されていましたが、2020年4月1日以降の時間外労働には改正法が適用されます。本セミナーでは、使用者側の弁護士と社会保険労務士から、2部構成でお伝えをさせていただきます。また、昨今の新型コロナウイルス感染症問題に関する当面の対応方法につきましても、お時間の許す限りお伝えさせていただきます。なお、**感染症予防対策のため、定員は30名とさせていただきます。**

講師紹介



弁護士 谷川 安徳

■経歴
平成11年3月
立命館大学大学院法学研究科博士
前期課程修了
司法修習:54期
平成13年10月弁護士登録
(大阪弁護士会)

■役職等
民事調停官
(大阪地方裁判所H22.10~H24.9)
甲南大学法科大学院特別講師
(H16.4~H21.3)等



弁護士 徳田 聖也

■経歴
平成18年3月
同志社大学文学部卒業
平成21年3月
立命館大学法科大学院修了
司法修習:新63期
平成22年12月弁護士登録
(大阪弁護士会)

■講演歴
介護事業所向けセミナー
「必ず役に立つ相続・後見セミナー」
融資を受けやすい事業計画書
作成セミナー



特定社会保険労務士
(社会保険労務士法人IMI 社員)
岩井 雅廣 先生

日時

2020年 5月14日(木)
15:00~16:30



◀事務所ホームページからも
お申し込み案内しております。

会場

大阪国際ビルディング16階1605号室(アットビジネスセンター内)
〒541-0052 大阪府中央区安土町2丁目3-13

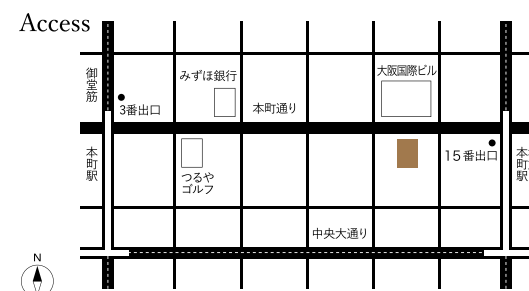
*会場が従前と変更になっておりますので、ご留意の程お願い致します。

発行

グロース法律事務所

弁護士 谷川 安徳
弁護士 徳田 聖也

〒541-0053
大阪府中央区本町2丁目3番8号 三甲大阪本町ビル10階
TEL 06-4708-6202 FAX 06-4708-6203



時代を切り開くすべての経営者のために

News Letter

グロース法律事務所 ニュースレター

2020年
4月号

4月号コラム

感染症の流行等に備えて企業が 取るべき対策



弁護士 徳田 聖也

～新型コロナウイルス感染症への対応～

はじめに

年初に発生いたしました新型コロナウイルス感染症について、現時点(本稿執筆時:令和2年3月末)では終息の目途が立たず、企業活動にも大きな影響を及ぼしており、あらゆる分野で緊急の対応が求められています。

本稿では、新型コロナウイルス感染症への対応により企業活動に影響がある事項のうち、労務問題・株主総会に関する対策の解説を行います。これらの対策は新型コロナウイルス感染症が終息した後も、今後起こりうる緊急事態への備えにもなりますので、ぜひご参考ください。

労務編

労働者に対する安全配慮義務

1.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、必要な配慮を行わなければなりません(労働契約法第5条)。

但し、使用者が負う安全配慮義務は、従業員の安全と健康そのものを負うものではありません。つまり現実に病気にかかったか否かとは関係なく、感染リスクを適切に評価して、感染回避義務が果たされていたか否かによって安全配慮義務違反の有無が判断されます。

それでは、現在までに明らかになっている新型コロナウイルス感染症に関する知見から、使用者としてどのような対策を取るべきでしょうか。対策を検討するためには、現時点におけるできる限りの情報収集を行い、新型コロナウイルス感染症がどのような場合に感染するのかを知る必要があります。

2.現時点では新型コロナウイルス感染症は空気感染ではなく、飛沫感染(咳やくしゃみ)及び接触感染(物などに付着したウイルスに触れることによる)とされており、感染の対策としてはいわゆる「3密」を避けることが推奨されています。

3密とは

- ①換気の悪い密閉空間
- ②多数が集まる密接場所
- ③間近で会話や発生をする密接場面

を指し、使用者としては可能な限り職場においても「3密」を避ける環境を整えなければなりません。

また、石鹸での手洗い、うがい、アルコール消毒液による消毒が有効とされ

ております。

そして、症状としては基礎疾患のある方、高齢者の方は重症化しやすいとされています。

3.これらを踏まえ、使用者としては取ることのできる対策を講じる必要があります。対策として例示すると次のようなものが考えられます。

- ・体調不良の社員に対する休業措置(自宅待機命令)
- ・テレワークの環境整備、テレワーク実施の推奨
- ・時差通勤の導入
- ・会議を行う際の時間制限・参加者の一定距離の確保、換気
- ・石鹸による手洗いとアルコール消毒の推奨・マスクの着用
- ・社員に対する体調等の報告義務
- ・出張の制限
- ・従業員本人・従業員の家族等に感染者が出た場合のマニュアルを作成する

4.使用者としては、自社内で取りうる対策を積極的に講じ、新型コロナウイルス感染症に関する情報を引き続き収集し、都度必要な対処を行う必要があります。

時差出勤の導入について

労働者の就業時間(始業及び終業の時刻、休憩時間)は就業規則の絶対的記載事項であり、当該就業規則の規定により始業終業時刻が定められています。この点について多くの就業規則では業務都合による始業及び終業時刻の変動が規定されており、「ただし、業務の都合上、その他やむを得ない事情がある場合は、これらを繰り上げまたは繰り下げることがある。」などその場合は、当該規定に基づいて時間の変更を労働者に通知することで時差出勤が可能となります。

就業規則に時刻の変動が規定されていない場合は、就業規則の変更を行う必要がありますが、迅速に時差出勤を導入する場合は、各労働者と個別に始業及び

終業時間について合意を行う必要があります。

なお、就業規則に基づいて始業及び終業時刻の変更を行う場合も、できるだけ事前に各労働者と話し合いの機会を設け協議することが重要です。



■ 労働者を休ませる場合の措置に関する留意点

1. 有給休暇の強制取得の可否

有給休暇は労働者が自らの意思で取得するものであり、会社の指示で休ませる場合に有給休暇の取得を強制することはできません。

この点はたとえ、当該労働者が新型コロナウイルス感染症に感染した場合でも同様です。強制的に休ませることができるか否かと有給休暇を強制的に取得させることは関連性がありませんのでご注意ください。

2. 会社の指示で休業させる場合

労働基準法第26条は、「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。」と定めています。この「使用者の責に帰すべき事由」とは広く解釈されており、感染の疑いがあるとして、会社の指示で労働者を休ませる場合は、原則、「使用者の責に帰すべき事由による休業」として取り扱われることになります。

従って、会社としては、この場合は休業中の休業手当として平均賃金の6割以上を労働者に支払わなければならないとされています。

一方で、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の「指定感染症」に指定されており、都道府県知事は就業制限を行うことが可能な状態となっております。そのような場合の休業について「使用者の責に帰すべき事由」とは言えないと考えられますので、労働者が新型コロナウイルス感染症に感染した場合は、法的に従業員への休業手当の支払いは不要です。

ただし、新型コロナウイルス感染症は社会にとって未曾有の事態であり、労使が共に乗り越えていかなければならない状況です。たとえ法的に支払が不要である場合でも労使で話し合いを持ち、互いに納得する方法を模索することが必要と言えます。

3. 労働者が自主的に休む場合

発熱症状等で労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様の扱いとなります。この場合の賃金については、まずは就業規則によることになりますが、休暇に関する特別の規定がない場合には、その期間中の賃金は発生しません。ただし、就業規則上、このような場合に有給の特別休暇、病気休暇制度を設けていることもありますので、個別にご確認ください。

また、会社が休ませる場合と同様に、新型コロナウイルス感染症に関しては、たとえ法的に休業手当等の支払が不要である場合も、労使で話し合いを持ち、互いに納得する方法を探ることは必要でしょう。

4. 傷病手当金について

会社から賃金が支払われない場合でも、労働者が被用者保険に加入している方であれば、要件を満たせば各保険者から傷病手当金が支給されます。具体的には保険者に確認いただく必要がありますが、療養のために労務に復することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12ヶ月の平均の標準報酬日額の3分の2が補償されます。

■ テレワークの導入について

1. テレワークとはインターネットなどの情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方で、勤務場所から離れて自宅などで仕事をする働き方です。従前から厚生労働省によりテレワーク導入が推奨されていましたが、職場での「3密」を回避するため注目されている働き方です。

テレワークで働く労働者も労働基準法・労働安全衛生法等の労働関連法規は適用されます。従って、テレワーク中に労働者が怪我をした場合も、事業主の支配下にあることによって生じた災害と認められれば、業務上の災害として労災保険給付の対象となります。

2. テレワークの導入にあたって、従来の労働条件から変化がない場合は就業規則の変更は必要ありません。しかし、テレワーク導入にあたっては労働時間の管理方法について出社を前提とした働き方とは異なる方法が必要になることが多く、他にも業績評価方法が異なるなど従前の就業規則では対応できないことが想定されます。

従って、テレワーク導入にあたっては、就業規則内にテレワーク勤務規定などを新設する必要があります。新型コロナ感染症対策にて迅速にテレワーク以降の必要があり、就業規則の変更を行うことができない場合は、各労働者と個別の合意を行う必要があります。

3. テレワーク導入にあたり最も懸念されるのは労働時間の管理(労働時間の適正な把握)です。労働時間の管理については①始業・終業の時間の管理と②業務時間中の在籍確認の2つの観点がありますが、いずれも使用者が適正に把握する仕組みを整えなければなりません。

直ちに構築可能であるのはメールや電話での確認ですが、より効率的なテレワークの導入のためには、情報共有ツール(チャットワークやスラックなど)や労務管理ツール、スケジュール管理ツールの導入などを行い、より客観的に勤務状況を把握できる仕組みを整えることも検討すべきです。

また、テレワークは業務終了のきっかけを失いがちであることから、労働者も意識しないままに長時間労働を行ってしまうおそれがある働き方でもあります。そこで、使用者としてはテレワーク実施においては特に長時間労働を防ぐ施策を講じる必要があります。

- 具体的には
 - ・役職者等から時間外、休日・深夜のメール送付を禁止し、労働者が時間外に対応しなければならない状況を作らないよう努める
 - ・時間外には外部から会社内システムへのアクセスを遮断・制限し、長時間業務を行えないようにする
 - ・就業規則等に明記することにより、テレワークの場合には時間外労働・休日労働を原則禁止とする
 - ・長時間労働を行っているテレワーク労働者に個別に注意喚起を行う
- などの方法が挙げられます。

会社法では、定時株主総会は毎事業年度の終了後一定の時期に招集しなければならない(会社法第296条1項)、また、経営上株主総会を開催しなければならない場合も生じますので、感染症対策が必要な緊急時における(定時)株主総会の開催の可否や会場での対応、議決権行使の方法などが問題となります。



■ 株主総会対策

■ 定時株主総会の開催について

1. 株式会社の定款で、あらかじめ定めた時期に定時株主総会が開催できない場合の開催日の変更の可否について

法務省から以下のように解釈が示されています。結論を言うと、定款で定時株主総会の開催時期について定められている場合に、新型コロナウイルス感染症のために当該開催時期に定時株主総会を開催できない場合でも、違法とはならないことが明らかにされています。

2. 定時株主総会の開催時期に関する定款の定めについて

定時株主総会の開催時期に関する定款の定めがある場合でも、通常、天災その他の事由によりその時期に定時株主総会を開催することができない状況が生じたときで、その時期に定時株主総会を開催することを要求する趣旨ではないと考えられ、新型コロナウイルス感染症に関連し、定款で定めた時期に定時株主総会を開催することができない状況が生じた場合には、その状況が解消された後、合理的な期間内に定時総会を開催すれば足りるものと考えられます。従って、定時株主総会を延期するとの判断も取りうることになります。

3. 定時株主総会の議決権行使のための基準日に関する定款の定めについて

会社法上、基準日株主が行使することができる権利は、当該基準日から3ヶ月以内に行使するものに限られています(会社法第124条2項)。

このような場合に、新型コロナウイルス感染症に関連し、当該基準日から3ヶ月以内に定時株主総会を開催することができない状況が生じたときは、会社は、新たに議決権行使のための基準日を定め、当該基準日の2週間前までに当該基準日及び基準日株主が行使することができる権利の内容を広告する必要があります(会社法第124条3項)。従って、定款で定めた基準日から3ヶ月以内に株主総会を開催できない場合には、このような手続きをとる必要がありますのでご注意ください。

4. 剰余金の配当に関する定款の定めについて

上記の議決権行使と同様に、特定の日を剰余金の配当の基準日とする定款の定めがある場合でも、新型コロナウイルス感染症に関連し、その特定の日を基準日として剰余金の配当をすることができない状況が生じたときは、定款で定めた剰余金の配当の基準日株主に対する配当はせず、その特定の日と

異なる日を剰余金の配当の基準日と定め、当該基準日株主に剰余金の配当をすることができます。その場合は、剰余金の配当の基準日を改めて定める場合には、当該基準日の2週間前までに広告する必要があります(会社法第124条3項)。

また、一定の要件を満たす取締役設置会社においては、あらかじめ定款に定めることにより剰余金の配当を取締役会の決議によって行うことも可能です。なお、この定めを置いた場合でも株主総会によって剰余金の配当ができなくなるわけではありません。

従って、今後も起きうる不測の事態に備え、平常時に剰余金の配当について取締役の決議によることが可能とする旨の定めを定款に置くことにもメリットがあります。

■ 株主総会における会場での対応について

株主総会を開催する場合は、会場での感染を防止する対策を取ることが必要です。具体的には株主席について隔席の着席など余裕を持たせる、会場の換気を行う、設営者を含めマスクの着用を求める、会場に消毒液を設置する、受付にて検温などの体調確認を行うなどが必要になるでしょう。

また、明らかに新型コロナウイルス感染症の症状が見られる株主が来場した場合においては、株主総会における議長の秩序維持権限(会社法第315条)により、やむを得ず入場を拒否できると考えられますが、事前に症状が見られる場合には入場をお断りすることがある旨を告示しておくなどとして、トラブルを回避する手段を講じる必要があります。

■ 株主総会会場外での参加について

株主が株主総会当日に会場に来場することなく、株主総会に参加する方法としては、インターネット等を利用したハイブリッド型バーチャル株主総会(物理的に存在する会場にインターネット等の手段を用いて接続し、遠隔地からこれに参加／出席することを許容する形態の株主総会)を開催することが考えられます。このハイブリッド型バーチャル株主総会については、経済産業省から実施ガイド(「ハイブリッド型バーチャル株主総会の実施ガイド」)が出されており、実施の参考になります。なお、実施ガイドでは物理的な会場を設けず取締役や株主等がインターネット等の手段を用いて株主総会を開催することは、現時点での法解釈上困難であることも示されています。

また、議決権の行使については、株主総会の招集通知への記載することにより書面又は電磁的方法による事前の議決権行使が可能ですので、そのような方法をとることにより、総会当日の来場者数を減らすことができます。

最後に

新型コロナウイルス感染症に対する対応については、もちろん本稿でご紹介した労務対策・株主総会だけではなく、取引先との関係やキャンセル対応、資金繰りなど様々な問題が生じております。企業活動にとってもまさに重大な緊急事態であり、そのような時ほど当事務所は企業の皆様のお役に立ちたいと考えております。新型コロナウイルス感染症に関連するご相談がございましたら、些細なことでも構いませんので、まずはご連絡ください。

以上