

感染対策

新型コロナに感染した。

社員が新型コロナに感染した場合は、直ちに仕事を休ませて下さい。他の社員やお客様に新型コロナの感染が拡大しないようにすることが最優先です。

欠勤扱いとして構いません。社員都合の欠勤ですので、休業手当も不要です。

年休が残っている社員が年休取得を希望する場合は、年休を取得させて下さい。ただし、年休を取得するかどうかは社員本人が決めることですので、会社が勝手に年休取得扱いとしてはいけません。もしかしたら、今回は年休を取得せず、後にとっておこうという社員もいるかもしれません。年休を取得する扱いとする場合は、年休申請書を提出させる等、記録に残る形で所定の申請をさせるようにして下さい。

新型コロナ感染の疑いがあるのに出勤する。

新型コロナ感染の疑いのある社員は、出勤してきても仕事をさせずに帰宅させて下さい。社員や取引先等に新型コロナを感染させないことが最優先です。本当に新型コロナに感染しているかどうかははっきりしなくても、新型コロナ感染の疑いがある社員は仕事を休ませるべきだと思います。

社員が高熱を出しているなど、まともに仕事ができない体調なのに出勤してきたので、仕事をさせずに帰宅させたような場合は、新型コロナに感染しているかどうかにかかわらず、社員都合の欠勤扱いとして構いません。休業手当の支払も不要です。年休が残っている社員が年休取得を希望する場合は、年休申請をさせた上で年休を取得させて下さい。

他方、仕事ができる体調ではあるものの、新型コロナ感染の疑いがあるため、仕事をさせずに帰宅させた場合は、休業手当を支払うのが基本的対応と考えて下さい。法的には休業手当を支払う義務がないケースもあるかもしれませんが、休業手当をもらえないのでは、社員は生活に困ってしまいます。少なくとも、雇用調整助成金で休業手当として支出する金額の大部分をカバーできる場合は、休業手当を支払う

義務があるかどうかを厳密に検討する必要性は低いと思います。

マスクを着用しない。

新型コロナが流行しており、マスクを着用せずに仕事をしたら新型コロナ感染の恐れがある時期に、業務時間中のマスク着用を指示することは正当な業務指示です。マスクを着用するよう指示してもマスクを着用しない社員に対しては、マスクを着用して仕事をするよう繰り返し指導し、いくら指導してもマスクを着用しようとしなかった場合には、マスク着用を命じるようにして下さい。

もっとも、マスクを着用しない社員に懲戒処分を行うことは、慎重であるべきです。マスクを購入したくても購入できない時期もありましたし、社員が仕事で使う備品は会社が準備するのが原則です。基本的には、会社が支給したマスクを着用して仕事をするよう命じているにもかかわらず、社員がマスクを着用せずに仕事をしたような場合に、懲戒処分を検討することをお勧めします。

時差出勤に応じない。

新型コロナが流行している時期に満員電車を避けるなどの目的で時差出勤させることには合理性があります。もっとも、社員が時差出勤に応じない理由次第では、時差出勤させないという選択肢もあり得ますので、時差出勤に応じない理由を聴いてからどうするのかを決めて下さい。

社員を説得した結果、社員が時差出勤に任意で応じてくれたのであればあまり問題にはなりません。社員が拒絶しているにもかかわらず時差出勤させるためには、労働契約上の根拠規定が必要です。勤務時間の繰り上げ・繰り下げ等、時差出勤させる根拠となる条文を就業規則に定められているかどうか、就業規則が周知されているか（社員が見ようと思えば見ることができる状態になっているか）などについて、確認しておいて下さい。

プライベートな時間にナイトクラブやカラオケボックスに行くのは自由と主張する。

プライベートな時間の行動が原則自由というのは、社員の言うとおりです。しかし、プライベートな時間の行動により、事業の運営に重大な支障が生じたり、会社の名誉信用を害したりすることもあり得ますので、社員のプライベートな時間の行動について、一定の指示をすることも認められます。新型コロナが流行している時期にナイトクラブ等に行った結果、新型コロナに感染して出勤した場合、事業場全体を一時閉鎖しなければならなくなる可能性もありますし、ニュース報道がなされれば会社の名誉信用を害することにもなりかねませんので、新型コロナが流行している時期にナイトクラブ等に行かないよう指示することも認められると思います。

ただし、ナイトクラブ等に行かないよう指示したにもかかわらず、ナイトクラブ等に行った社員に対し懲戒処分を行うことには慎重であるべきです。懲戒処分を行う場合も、事業の運営に与えた支障の程度、会社の名誉信用に対する悪影響の程度等に見合った懲戒処分としなければなりません。社員が指示に従わなかったとしても、具体的支障が生じていないのであれば、嚴重注意にとどめてもいいかもしれません。

懲戒処分は、就業規則に懲戒の種類と懲戒事由を定め、就業規則を周知させておかないと、それだけで無効となってしまいます。懲戒処分が妥当なものかの判断をしてもらえず、門前払いになってしまうのです。懲戒処分を行う場合は、就業規則が周知されている（社員が見ようと思えば見ることができる）かどうかについて、事前に確認しておいて下さい。