

『新型コロナ対応 人事・労務の実務Q&A』

目 次

第 1 編

BCP(事業継続計画)におけるリスクマネジメント

- 1-1-1 BCP(事業継続計画)とはどのようなものか? 2
- 1-1-2 BCPの策定・取組みに関して留意すべき点はどのようなことか? 6
- 1-1-3 企業内でBCPの拘束力をもたせるために留意すべきことは何か? 9
- 1-1-4 BCPの不履行などによる経営責任追及リスクはどのようなものか?11
- 1-1-5 BCPの不整備・不徹底が安全配慮義務違反の成立に与える影響とは?14
- 1-1-6 感染症対策マニュアルに記載すべき事項と作成上の留意点は? ...17

第 2 編

事業継続に欠かせない人材の確保と管理

- 第 1 章 採用内定・就職**20
 - 2-1-1 採用選考において応募者に特別な健康診断を課せられるか?21
 - 2-1-2 新卒採用面接で「してはいけない」「する際は気を付けるべき」質問はあるか?24
 - 2-1-3 試用社員の本採用拒否はできるか?27
 - 2-1-4 派遣先からの依頼内容変更を理由とする派遣労働者の内定取消しは可能か?29
 - 2-1-5 コロナショックによる採用内定の取消しはできるか?32

2-1-6	コロナショック理由の内定者の入社日の繰下げ変更・自宅待機は可能か？	34
2-1-7	学生からの内定辞退への対応は？	36
2-1-8	内定者の内定先を子会社に切り替えることができるか？	39
2-1-9	新型コロナウイルスの影響による業績悪化で試用期間中に解雇できるか？	42
2-1-10	従業員の履歴書記載の学歴に嘘があったり、前科があることがわかったら？	45
2-1-11	コロナショックの影響で初任給の減額などの募集広告内容からの変更ができるか？	48
2-1-12	コロナショックの中で従業員が入社1週間で突然入社しなくなり辞めてしまったら？	50
2-1-13	従業員をリクルーターとして活用する場合の留意点は何か？	52
2-1-14	リクルーターが新人採用に使った時間につき休日・時間外手当を請求してきたら？	54
2-1-15	採用内定者が行方不明となった場合、どう対応すればよいか？	56
2-1-16	違法なインターンシップを回避するための留意点は？	59
2-1-17	インターンシップ中に事故が生じた場合の対応は？	62
2-1-18	インターンシップ参加学生に対する損害賠償は可能か？	65
第2章	賃金・退職金	68
2-2-1	自宅待機命令や在宅勤務命令を出すための法的要件は何か？	69
2-2-2	従業員全員の新型コロナウイルス感染症罹患による休業の場合の賃金や休業手当は？	71
2-2-3	新型コロナウイルス感染症による顧客減のため休業した場合の賃金や休業手当は？	73
2-2-4	医療従事者等が家族への感染予防にホテル宿泊する場合、その費用支払義務があるか？	75
2-2-5	新型コロナウイルス感染症による大型商業施設閉鎖でテナントが休業した場合の給与は？	77
2-2-6	事業休止による休業手当の考え方は？	79
2-2-7	休業中に自宅にて簡単な作業をさせることは可能か？	82

2-2-8	新型コロナウイルスに感染の疑いのある労働者を休業させる場合の処遇は？	85
2-2-9	新型コロナウイルス感染の疑いがあると労働者自ら休む場合、どのように扱うべきか？	87
2-2-10	退職金支給を「後任者への引継ぎを完了した場合のみ」に限定できるか？	90
2-2-11	給与を配偶者の口座に振り込むことは問題ないか？	93
2-2-12	みなし割増賃金を利用する場合の留意点は？	96
2-2-13	ボーナスの支給時期の前に退職するのにボーナスを支払ってほしいと言ってきたら？	99
2-2-14	定年間近の従業員から労基法25条の非常時払いの請求があったら？	102
2-2-15	上司の命じた業務をしないのに賃金支払いを請求されたら？	105
2-2-16	クレジット会社やサラ金会社から給料に対し、差押えがあったら？	107
2-2-17	退職金制度がないのに退職金支払いを請求されたら？	110
2-2-18	正社員に退職金規定がある場合、嘱託社員にも退職金を支払わなければならないか？	113
2-2-19	年俸制の下で残業、休日出勤、深夜勤務等の手当を請求されたら？	116
2-2-20	年俸制導入に際し時間外労働割増賃金について注意すべきことは？	119
2-2-21	どのような場合に従業員の賃金を切り下げることができるのか？	121
2-2-22	転籍先と退職金額が異なる場合、転籍時に差額を保障すべきか？	124
第3章	労働時間・休憩・休日・休暇と賃金	127
2-3-1	ダラダラ残業して残業手当請求をされたら？	128
2-3-2	管理職が残業、休日出勤、深夜勤務への各手当や年休を欲しいと言ってきたら？	131
2-3-3	休業要請対応のための労働時間制度の変更は可能か？	135

2-3-4	新型コロナウイルス感染症の影響が36協定の臨時的な特別な事情がある場合となるか？	138
2-3-5	新型コロナウイルス感染症防止・看護等での勤務は労働時間制度の特例にあたるか？	141
2-3-6	コロナショックによる顧客減に対して、年休を消化させることができるか？	143
2-3-7	コロナ特措法に基づく休業期間中に年休権を行使すると言われたら？	145
2-3-8	従業員が1カ月の連続した休暇をとりたいと申し出てきたら？	146
2-3-9	休日を他の日に振り替えて勤務させた場合に休日勤務の割増手当を支払う必要があるか？	149
2-3-10	年休を使い切った従業員が来年度の年休の前借りをさせてほしいと言ってきたら？	152
2-3-11	在宅勤務の場合の労務管理はどのようにすればよいのか？	155
2-3-12	1年単位変形制の期間中の全労働日について事前に労働時間数を定めねばならないか？	158
2-3-13	1年単位の変形労働時間制利用の場合、労使合意があれば内容を変更できるか？	161
2-3-14	変形労働時間制の対象期間途中の採用者や退職者の取扱いは？	163
2-3-15	新型コロナウイルス感染症対策として年休の計画的付与を導入する場合の留意点は？	165
2-3-16	新型コロナウイルス感染症への対応として始業・終業時刻の変更を行う場合の留意点は？	167
第4章	事業継続に不可欠な人事異動	169
2-4-1	執行役員を海外法人に出向させ、その取締役就任に就任させられるか？	170
2-4-2	コロナショック関係での転勤命令に対して、家族の事情を理由に拒否されたら？	173

2-4-3	コロナショックを乗り切るための他企業への出向を拒否されたらどうすべきか？	177
2-4-4	管理職への昇進を拒否されたら？	180
2-4-5	どのような場合に従業員を降格することができるのか？	183
2-4-6	正社員を契約社員に格下げすることは可能か？	186
2-4-7	新型コロナの関係でノルマ未達成の場合に不利益処分を課すことができるか？	188
2-4-8	従業員の復職可否の判断と、賃金請求への対応は？	191
2-4-9	休職通算規定の導入にはどうしたらよいのか？	194
第5章	退職・解雇	196
2-5-1	業績落ち込み対策として雇止めや整理解雇をする場合の留意点は？	197
2-5-2	能力を見込んでスカウトした部長に期待していた能力が不足していることがわかったら？	200
2-5-3	従業員の退職と退職金の支払い後に横領が発覚したら？	203
2-5-4	従業員が一度提出した退職願を撤回したいと申し出てきた場合にどうすべきか？	206
2-5-5	新型コロナウイルスが理由かは不明だが、行方不明の従業員にどう対処すべきか？	209
2-5-6	ユニオン・シヨップ制の下で除名された組合員等の解雇の要否は？	212
2-5-7	定年年齢を超えた従業員を採用する場合にどのような注意をしたらよいか？	215
2-5-8	希望退職・早期退職者優遇制度で優秀な人材の流出を防止するにはどうしたらよいか？	218
第6章	ハラスメント	221
2-6-1	上司との不倫のこじれによるセクハラの場合への対応は？	222
2-6-2	懇親会の二次会等で起きたセクハラに会社は責任を追うか？	225
2-6-3	パワハラ対応はどのようにすべきか？	228

2-6-4	職務怠慢な従業員に対する指導はどの程度であれば許容されるか？	231
2-6-5	業績目標を課すうえでの留意点は？	234
2-6-6	従業員の交際関係に口を出すことに問題はあるか？	237
2-6-7	SOGI ハラとアウティングはパワハラにあたるか？	240
2-6-8	企業のマタハラ対応として何をすればよいか？	243
2-6-9	育児休業復帰社員の契約形態を変更できるか？	246
2-6-10	カスタマーハラスメントへの対応はどのようにすべきか？	249
2-6-11	ハラスメントでの懲戒処分での留意点は？	252
第7章	就業規則に関する問題	255
2-7-1	社内 LAN を構築した場合に出向者に対する就業規則の周知はどのようにすべきか？	256
2-7-2	就業規則の改正で変形労働時間制等を導入する場合の留意点は？	259

第3編

労務管理上の問題

第1章	仕事と生活の調和と男女共同参画社会	264
3-1-1	生理休暇のとりすぎ・濫用が目立ってきたらどうするか？	265
3-1-2	コロナ対応中に育児休業を請求されたら？	268
3-1-3	育児休業から復職させずに解雇することは可能か？	271
3-1-4	新型コロナウイルス感染症の拡大を原因とする育児休業の延長は可能か？	274
3-1-5	女性従業員が深夜勤務や残業をしたいと言ってきたら？	277
3-1-6	小さな子や介護を要する家族がいる労働者から深夜勤務免除の申出を受けたら？	280
3-1-7	深夜業の免除の申出があってもその申出を認めなくてもよい場合はどのような場合か？	283

3-1-8	コロナ対応での始業時刻繰上げで、育児法上の短時間勤務 はどうしたらよいか？	285
3-1-9	短時間勤務制度利用者の賃金や処遇で気を付ける点は？	288
3-1-10	コロナ対策での勤務時間シフト変更で短時間勤務制度を 実施できない場合は？	290
3-1-11	コロナ対策の休日分散で3歳未満の子がいる従業員から土 日出勤免除の申出があったら？	291
3-1-12	新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う子育てのための休 暇を取得することは可能か？	293
3-1-13	妊婦は新型コロナウイルス感染症からどのように保護され るのか？	296
第2章	パート・派遣社員・契約社員等の非正規雇用	299
3-2-1	労働契約と請負契約の違いは何か？	300
3-2-2	派遣先はセクハラ防止措置義務を負うか？	303
3-2-3	アルバイトやパートタイマーが正社員の就業規則に基づき 賞与や退職金を求めてきたら？	306
3-2-4	アルバイトやパートタイマーの雇止めをする際の留意点は？	309
3-2-5	専ら派遣・グループ企業内派遣に関する派遣法の規制は？	312
3-2-6	派遣社員を正社員にしても問題ないか？	315
3-2-7	派遣労働者が派遣先の金員を持ち逃げした場合の派遣元の 責任は？	318
3-2-8	派遣契約終了後、派遣労働者を派遣先で雇用する義務があ るか？	321
3-2-9	派遣労働者の同一労働同一賃金とは？	323
3-2-10	労働者派遣契約から請負契約へ変更できるか？	327
3-2-11	契約社員から個人事業主へ変更できるか？	330
3-2-12	本人が希望した場合は有期から無期に変更しなければなら ないか？	333
3-2-13	正社員に対してのみ特別手当を支払うことはできるか？	336
3-2-14	派遣先都合で派遣労働者の労働条件を変更できるか？	338

3-2-15	派遣労働者の交代や派遣契約の解除は派遣先のみ都合で有効にできるか？	341
3-2-16	パート有期労働者の不合理な待遇の禁止とはどのようなものか？	344
3-2-17	紹介予定派遣の派遣労働者を派遣先が採用しない場合にはどのような対応が必要か？	348
3-2-18	派遣元・派遣先指針の最新改正への対応の留意点は？	350
3-2-19	派遣労働者の違法行為に派遣元は使用者責任を負うか？	353
3-2-20	派遣先は派遣社員が加入する合同労組の団交当事者になるか？	356
3-2-21	派遣期間制限と労働契約申込みみなし制度とは？	359
3-2-22	偽装請負と判断された場合の委託元・委託先と労働者の間の労働契約はどうなるか？	363
3-2-23	受託先に出向した発注主労働者による指揮命令は違法か？	366
3-2-24	パート・アルバイトに対する時間単位年休の付与は必要か？	368
3-2-25	派遣労働者の定期健康診断はどちらの事業主が実施すべきか？	370
3-2-26	災害等による事業縮小で、契約社員・パート・アルバイト等の期間途中の解雇はできるか？	373
3-2-27	派遣契約を中途解除した場合の派遣先の義務は？	376
3-2-28	派遣契約の変更・解除の際の派遣先・派遣元の義務は？	379
3-2-29	派遣労働者にテレワークを実施する場合に留意すべき事項は？	382
3-2-30	緊急事態措置を踏まえ在宅勤務に入ったが、派遣労働者のみに出勤を命じられるか？	385
3-2-31	非正規社員に対する休業手当の支給や特別休暇の付与を正社員と異なるものとするか？	387
第3章	労働組合と団体交渉	390
3-3-1	団交の日時・場所の決定方法は？	391
3-3-2	労働組合ができて団交を求めてきたら？	394
3-3-3	労働組合がスト中の賃金の支払いを求めてきたら？	397

3-3-4	労働組合が争議に入った場合、会社が対抗してとれる措置はあるか？	400
3-3-5	労働組合をつくるには、どのような手続が必要か？	403
3-3-6	労働組合を結成する際に使用者との関係で留意すべき点は？	406
3-3-7	複数の労働組合ができた場合、法的にはどのような問題が生じるか？	409
3-3-8	子会社の労働組合の団交申入れに持株会社は応じなければならないか？	412
3-3-9	役員等による朝礼・会議における発言が不当労働行為といわれぬようにするには？	415
3-3-10	少数組合に対して労働協約の一般的拘束力は及ぶか？	419
3-3-11	労働組合の社内集会や組合員の腕章・ワッペンの業務中の着用は適法なのか？	421
3-3-12	会社が専従組合員の変更を指示するのは不当労働行為か？	424
3-3-13	労働組合による社内 LAN 利用の問題点は？	426
3-3-14	団交において企業は労働組合に対して、どの程度の情報開示が必要か？	428
3-3-15	災害・新型コロナウイルス感染症を理由とした団体交渉の打ち切りは可能か？	431
3-3-16	事情変更の原則によって労働協約の一方的解約はできるか？	434
3-3-17	不利益変更された労働協約は反対者に適用されるか？	437
3-3-18	派遣先が労働契約申込みみなし制度適用をめぐる団体交渉を申し入れられたら？	439
第4章	労働契約と従業員の義務	442
3-4-1	従業員が退職後に営業秘密を漏らしていたら？	443
3-4-2	兼業禁止規定に違反した従業員に対する懲戒処分は？	446
3-4-3	新型コロナウイルス感染症対策の在宅勤務・休業中の兼業禁止を求めることができるか？	449
3-4-4	幹部従業員が部下と一緒に退職してライバル会社を設立したら？	451

3-4-5	留学・研修後に退職した従業員への研修費用等の返還義務は？	454
3-4-6	休業中の研修推奨	457
3-4-7	従業員がデートを理由に残業を拒否したら？	460
3-4-8	従業員に対する所持品検査実施上の注意点は？	463
3-4-9	ネットの私的利用への対応は？	466
3-4-10	遅刻の多い社員に罰としてトイレ掃除を命じることはできるか？	469
3-4-11	議員に当選した従業員の活動をどこまで保障すべきか？	472
3-4-12	感染症の蔓延や災害の発生に伴い就業規則を不利益に変更することは可能か？	475
3-4-13	新型コロナウイルス感染症罹患を恐れた従業員の職場離脱への対応は？	478
第5章	従業員の不始末	480
3-5-1	経歴を詐称した従業員に対し、懲戒解雇が可能か？	481
3-5-2	自己破産した従業員について、会社の福利厚生の利用を制限することは可能か？	484
3-5-3	従業員がサラ金・クレジット破産したら？	487
3-5-4	何度も不始末を起こす従業員に対する懲戒解雇は？	491
3-5-5	社内で暴力行為をした社員に出勤停止を命じる場合の留意点は？	494
3-5-6	改正民法施行に伴う身元保証契約の見直しをどうすべきか？	497
3-5-7	災害・新型コロナウイルス感染症のため従業員が出勤できなくなった場合の対応は？	500

第4編

労災等をめぐる問題

第1章	交通事故	504
4-1-1	従業員がマイカーで通勤途中に交通事故を起こした場合の 会社の責任は？	505
4-1-2	盗難された社有車によって交通事故が起きた場合の会社の 責任は？	508
4-1-3	会社役員や経営者が交通事故で入院しても、加害者に休業 補償を求められないのか？	511
4-1-4	従業員が自転車を運転中、通行人にけがをさせた場合の会 社の責任は？	514
第2章	過労死・過労自殺、通勤途上災害、海外勤務	517
4-2-1	通勤中の化粧により負傷したケースは通勤災害になるか？	518
4-2-2	学生アルバイトが学校から勤務先へ向かう途中で被災した 場合、通勤災害となるか？	521
4-2-3	労災被災者から労災保険や災害補償規程の支払いへの上積 みを請求されたら？	523
4-2-4	新型コロナウイルス感染症対策での休業からの会社の再建 で従業員が過労死したら？	526
4-2-5	専属下請の従業員が工場内で作業中負傷したら？	529
4-2-6	従業員が仕事がきつくと書き残して自殺したら？	532
4-2-7	うつ病による休職からの復帰への会社の対応はどのように すればよいか？	535
4-2-8	海外に派遣・出張させてテロにあった場合の労災は？	538
4-2-9	入社前研修中の事故で内定者が負傷したら？	541
4-2-10	団体生命保険の保険金について従業員の遺族から全額の支 払いを求められたら？	543

4-2-11	過労死等対策のチェックシートをどのように作成したらよ いか？	546
4-2-12	業務上災害で骨折した社員の通院費用に保険適用されるか？ ..	548
4-2-13	工場に派遣された派遣労働者の労災の取扱いはどうなっ ているか？	550
4-2-14	石綿（アスベスト）ばく露作業に従事した労働者の労災認定 基準は？	552
4-2-15	業務中に労働者がコロナに罹患し発症した場合、労災保険 の適用は可能か？	555
4-2-16	仕事中に避難した際のけがの労災保険請求は可能か？	557
4-2-17	出張中にけがをした場合に労災保険請求は可能か？	560
4-2-18	休憩中にけがをした場合に労災保険請求は可能か？	563
4-2-19	外回り営業中に死亡した場合、労災になるか？	566
4-2-20	従業員が行方不明な場合に労災保険請求は可能か？	569
4-2-21	船員が死亡した場合に労災保険請求は可能か？	571
4-2-22	帰宅途中の立寄先（理容店等）で地震により負傷した場合 は通勤災害となるか？	574
4-2-23	通勤途上か明らかでない場合でも通勤災害と認められるか？ ..	577
4-2-24	通勤途上での避難による負傷は通勤災害にあたるか？	580
4-2-25	時間的余裕をみた通勤での負傷は通勤災害にあたるか？	582
4-2-26	通常と異なるルートで通勤した場合、通勤災害と認められ るか？	584
4-2-27	震災による帰宅困難で翌朝帰宅途中にけがをした場合、通 勤災害と認められるか？	587
4-2-28	避難所から通勤した場合に通勤災害として認められるか？	589
4-2-29	ホテルから出社する際に負傷した場合、通勤災害となるか？ ..	592
4-2-30	妻の入院先から通勤した場合、通勤災害として認められ るか？	595
4-2-31	雇用関係のない外注先社員の自殺に関し、発注会社が責任 を問われる場合があるか？	598

第3章	従業員の健康管理	601
4-3-1	社内健康診断でガンが発見されなかったのは会社の責任だと損害賠償を請求されたら?	602
4-3-2	従業員の健康情報に関するプライバシー保護についての注意点は?	604
4-3-3	新型コロナウイルス感染症に対する職場の労働安全衛生上の留意点は?	607
4-3-4	従業員にマスク着用義務を課すことは可能か?	612
4-3-5	緊急事態宣言時に継続要請された事業で従業員がコロナに罹患した場合の会社の責任は?	615
4-3-6	在宅勤務が推奨されるだけの事業で従業員がコロナに感染した場合の会社の責任は?	617

第5編

会社の個人情報管理

5-1-1	企業における新型コロナに関する個人情報・プライバシー保護について留意すべき点は?	620
5-1-2	派遣先が派遣労働者の個人情報を収集するうえで留意すべき点は?	622
5-1-3	退職者は秘密保持義務を負うのか?	625
5-1-4	委託先から個人情報が流出した場合の委託元の責任は?	628
5-1-5	弁護士会の照会請求への対応は?	631
5-1-6	従業員からの人事考課情報の開示請求への対応は?	634
5-1-7	派遣先は派遣労働者に対して個人情報保護のための誓約書を求められるか?	636
5-1-8	従業員の健康情報を会社内で開示するうえで留意すべき点は?	638
5-1-9	従業員の新型コロナウイルス感染症関連情報を会社内で開示するうえで留意すべき点は?	641

第6編

社内犯罪への対処法

第1章	社内犯罪の種類と事前対策	646
6-1-1	社内犯罪にはどのようなものがあるか?	647
6-1-2	社内犯罪の事前防止策とは?	650
第2章	社内犯罪への具体的な対応	653
6-2-1	社員が警察に逮捕された場合などの社内不祥事への対応の 手順は?	654
6-2-2	社内で接待を行ったり、受けたりする場合の注意点は?	657
6-2-3	会社法上の犯罪への対応は?	660
6-2-4	コンピュータ犯罪への対応は?	663
6-2-5	裏レポートへの対応は?	666
6-2-6	役職員の収賄への対応は?	669
6-2-7	従業員同士のけんかへの対応は?	671

第7編

新型コロナウイルス感染症と各種給付等の特例

7-1-1	休業手当が支払われない従業員への給付はあるか?	676
7-1-2	休業を余儀なくされた事業主への助成制度とは?	679
7-1-3	雇用調整助成金の新型コロナウイルス感染症に伴う特例は?	682
•	判例索引	686
•	事項索引	698
•	編者・執筆者一覧	711