

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

新型コロナウイルスへの感染を恐れて 出社を拒否する社員にどう対応すべきか

新型コロナウイルスの感染予防のため、当社では在宅勤務を推奨していますが、業務内容によって在宅勤務が難しい社員には出社を要請しています。しかし、出社を要請している社員の1人が「新型コロナウイルスに感染するのが怖いので出社したくない」「在宅勤務なら対応する」と言っており、現在は年次有給休暇（以下、年休）を取得しています。当該社員に対して在宅勤務ができる業務を割り振るのは難しく、これ以上休まれると業務が滞るため、対応に苦慮しています。こうした場合、会社は出社を命じることができるでしょうか。また、それでも出社を拒否する場合、年休ではなく欠勤扱いとすることは可能でしょうか。

（東京都 N社）

A

労働契約における就業場所の合意に基づき、出社を命じることができる。出社を命じているにもかかわらず、拒否された場合には、欠勤として扱って問題ない。ただし、年休の指定があった場合には、業務支障がない限り、時季変更はできない

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 出社命令について

一般論としては、労働者は、使用者である会社に対して、労働契約に基づく労務提供義務があります。労働者がこれを提供しない場合には、会社に対する債務不履行となり、賃金は発生しない上、就業規則に根拠があれば、解雇や懲戒処分を実施することが可能となります。

ご質問の特徴は、労働者が、何らの理由もなく労務提供自体を拒んでいるのではなく、在宅勤務なら労務を提供すると宣言している点にあります。このような状況を踏まえると、労働者が労務の提供場所を自由に選択できるかが問題となります。

使用者は、労働者に対して労働条件通知書を交付する義務があり、当該労働条件通知書に就業場

所を記載する義務があります。このことは、就業場所が労働契約の内容に含まれていることを裏付けています。

使用者が定める就業場所は、その後、配転等で異動する可能性も併せて記載されることが多いですが、会社の指示により当初の就業場所が定められ、会社と労働者の間では、就業場所に関する労働条件として拘束されることとなります。

労務の提供に当たっても、労働契約に定められた内容に従って、債務の本旨に従った労務提供が必要と考えられます。そのため、労使間で定められた就業場所において労務を提供することが必要であり、それと異なる場所における労務の提供は債務不履行となると考えられます。

したがって、会社が在宅勤務を許容しない限りは、労働者がいかに在宅勤務を希望したとしても債務不履行となるという結論には変わりなく、欠勤として評価せざるを得ないと考えられます。

2.テレワークの実施について

新型コロナウイルスの蔓延に伴う緊急事態宣言や、緊急事態宣言が解除された後においても「新しい生活様式」が求められており、多くの会社でテレワークの導入が進んでいます。

テレワークの実施に当たっては、テレワーク規程を定めるなどテレワーク導入時の業務内容について労使間のルールを定めた状態で開始することが通常です。テレワークを許可することは、労働契約における労務提供の内容や場所の変更を意味していると考えられます。

厚生労働省は、モデルとなるテレワーク規程や導入に当たっての留意事項などについて「テレワークモデル就業規則」をはじめとした各種資料を公表しています。モデルとなるテレワーク規程においても、希望者の申請を踏まえた使用者による許可制としています。

許可制によるテレワークの開始は、労働者の労働契約の変更申し出に対して、使用者が承諾するという構成と考えることができ、労働契約の変更は合意によらなければならないことを前提としています。

したがって、労働者が、一方的にテレワーク(=業務内容および就業場所の変更)を希望したとしても、会社にはこれに応じるか否かの裁量が認められ、会社が承諾しない限りは労働契約の内容は変更されることにはならないため、労働者は、出社を拒否して在宅勤務を開始することはできないと考えられます。

また、テレワークの導入は会社の義務とされているわけではなく、実施困難な職種に対してテレワークを許可しないということも考えられます。

3.出社拒否に対する対応について

在宅勤務を許可していない状況において出社を拒否する行為は、まさしく欠勤となるため、使用者の判断で年休の取得を認める必要はありません。ただし、労働者が年休を指定している場合には、会社としては、事業の正常な運営を妨げ得る事情がない限りは時季変更権を行使することはできません。

ご質問の状況としては、これ以上休まれると業務が滞るとのことです。当該労働者が担当している業務内容や他の労働者による代替性等を踏まえて具体的に判断することが必要ですが、連日にわたって年休を申請することにより、事実上、出社を拒否している状況であれば、事業の正常な運営を妨げる事情は肯定されやすいと考えられ、年休に対する時季変更権を行使して、出社を命じることができる場合もあると考えられます。

4.感染症に対する安全配慮義務について

上記のとおり、在宅勤務を拒否し、年休の時季変更権を行使して出社を命じることが可能となる場合もあると考えられますが、だからといって、安全配慮義務に基づく新型コロナウイルスの感染防止対策を講じなくてよいわけではありません。出社させるからには、労働者の健康を守るために必要な消毒の徹底やマスクの着用の許容または可能であればマスクの配布、不必要な密集が生じない方法による会議の開催、労働者同士の距離を保てるように出社人数を調整するなどさまざまな対策を講じることは、安全配慮義務の観点からも必要となります。また、感染の疑いがある労働者の出社を控えさせる予防的な対応も必要になるでしょう。

これらが実現できず、安全配慮義務を尽くすことが困難なのであれば、在宅勤務を許可するか、任せることができる業務がない場合には自宅待機を命じるなどの対応も視野に入れる必要があります。