

労働実務だけにとどまらない！
在宅勤務とコロナ問題について幅広くわかりやすく解説

コロナ危機でみえた 雇用の法律問題 Q&A

在宅勤務 賃金 休業 罷患 ハラスメント 安全配慮義務
労災 採用 退職金 解雇 雇止め

弁護士 水谷英夫 著

2021年2月刊 A5判 288頁 定価2,970円(本体2,700円)978-4-8178-4700-3 商品番号:40856 略号:雇用問題

- コロナ禍での募集・採用から賃金・休業、特別休暇や退職金まで労働問題を広く扱い、コロナ感染後の出勤停止等にかかる措置やコロナ不況下の解雇・雇止め、そして、隠れたる在宅勤務下でのハラスメント問題まで、今を生きる職場に必須の61問。
- 巻末資料として「新型インフルエンザ対策等特別措置法」、厚生労働省資料「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」を掲載。

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| I 採用・労働契約とコロナ不況 | VII コロナ時代のフリーランス・テレワーク・クラウドワー |
| II コロナ禍での賃金と休業、退職金など | ク |
| III コロナ禍での労働時間・在宅勤務・休暇など | |
| IV コロナ禍での安全配慮義務とハラスメント防止 | |

- | |
|-----------------------|
| VI コロナ禍でのメンタルヘルス・労災補償 |
| VII コロナ不況と解雇・雇止めなど |

【設問抜粋】

- Q Aさんの勤めている会社では、会社が休業措置をとったことに対して、休業補償の支払いを求めましたが、会社が資金に余裕がないといって、60%分の休業手当すら支払ってくれません。
- Q 当社では、会社経営が苦しいので従来の退職金規程を廃止し、①それまでの就労期間分の退職金は支払い、それ以降は支払わない、もしくは、②その都度個別に決定して支払うことにしてお考えいますが許されますか？
- Q 新型コロナウイルス感染症関連で、休む従業員が増えたために、ほかの従業員が長時間働くを得なくなった場合には、36協定上の特別条項の対象となるのでしょうか。
- Q Aさんは在宅勤務中、子どもの世話で仕事の能率が落ち、残業をして何とかノルマを果たしていますが、この場合何の保証もないのでしょうか。
- Q Aさんの会社では、ウイルス等感染症に感染している疑いのある従業員の自宅待機については一律年次有給休暇を取得したとする取扱いをしています。労基法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合はどうでしょう。
- Q Aさんは新型コロナウイルスに感染してしまい、会社に報告したところ、上司から、「うちの会社を営業停止している間の売上分について、全額を払え」と言われてしまいました。払わなければならないのでしょうか。

日本加除出版

〒171-8516 東京都豊島区南長崎3丁目16番6号 TEL:03-3953-5642 FAX:03-3953-2061 (営業部) www.kajo.co.jp
ツイッターID:@nihonkajo