

## 新型コロナウイルス感染症に関する労働問題Q&A (Ver.1)

2020年3月26日

日本労働弁護団

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」といいます。）に関して発生しうる労働問題について、Q&Aを用いながらまとめました。働いている中で、新型コロナ問題で「困ったな」と思ったことがあったら、ご参考ください。

また、一人で悩まず、ぜひ、弁護士や労働組合に相談してください。具体的な相談先については、このQ&Aの最後に記載しますので、ご参照ください。

### 目次

1	賃金	2
2	感染予防	5
3	感染してしまった場合	9
4	会社による自宅待機命令	12
5	解雇・雇止め	14
6	内定取消し	18
7	退職勧奨	20
8	残業・長時間労働	22
9	休暇	26
10	時差出勤・テレワーク	29
11	ハラスメント	33
12	派遣	35
13	公務員	39
14	フリーランス	47
	【相談先一覧】	50

## 1 賃金

### 【ポイント】

- 会社が休みになった場合、基本的に 100%の賃金を要求すべきです。
- 100%の賃金がもらえない場合でも、6割相当の休業手当の支払は必要です。
- 労働者としては、職場に行く意思があることを会社に示しましょう。
- 在宅勤務であることは、賃金を下げる理由にはなりません。

### (1) 感染拡大予防のために会社が休みになった場合

**Q 感染拡大予防のために会社が休みになってしまいました。休みになっている間の給料は支払って貰えないのでしょうか？**

**A 会社に対して、賃金全額の支払いを求めるべきです。**

[解説]

国や地方自治体から自粛の要請を受けたということを経由に理由にしたとしても、会社が労働者に労務を提供させることが可能であるのに、自らの判断によって休みにする場合には、「使用者の責めに帰すべき事由」（民法 536 条 2 項）があるものと考えられます。

そのため、感染拡大予防を理由として会社が休みになった場合、その休み中の賃金は全額支払われるべきです。労働者としては、会社に対して、就労させるよう求め、賃金全額の支払いを求めましょう。

なお、結論として賃金全額の支払いとなるかどうかは、事案によって判断が分かれます。政府の非常事態宣言や都道府県知事の都市封鎖に伴う通勤不能の場合などは、休業期間中に全額の賃金請求や6割の休業手当が請求できるか難しい場合もあります。まずは、専門家（弁護士や労働組合）に相談しましょう（労働基準監督署は労働基準法 26 条の定める休業手当（60%）分までしか指導

する権限がありませんので、注意してください)。

## (2) 操業停止・営業停止

**Q 会社が、新型コロナの影響を理由に操業停止してしまいました。給料等は貰えないのでしょうか？**

**A 会社に対して、賃金全額の支払いを求めましょう。**

[解説]

基本的な考え方は、(1)と同様で、まずは会社に対して賃金の全額支払いを要求しましょう。

もともと、民法 536 条 2 項の「使用者の責めに帰すべき事由」までではなく、賃金全額を支払って貰えない場合もあります。それでも、新型コロナの影響による操業停止・営業停止が不可抗力とまではいえない場合には、労働者は会社から、休業手当（労働基準法 26 条）を受け取ることができます。

## (3) シフト削減

**Q 会社が休みにはなりませんでしたが、営業時間を短くすることによって、私のシフトが入らなくなってしまいました。**

**A 会社に対して、減らされたシフト分の賃金全額の支払いを求めましょう。**

[解説]

労働条件通知書や労働契約書があればその内容、あるいは、口頭や職場での了解事項、勤務実績があればその内容での労働契約が成立しているといえますので、当該一定時間の勤務（労働）に対する対価として、その時間の賃金も請求できます。

シフトが入らなくなった分については、(1) や (2) と同様に考えて、まずは、減ってしまったシフト分の賃金全額の支払いを求めましょう。

(4) 在宅勤務への変更による賃金減額

**Q** 会社が、「在宅勤務中は会社に出社できないのだから賃金を減らす」といつてきましたが、これは仕方がないことでしょうか？

**A** 会社には、通常勤務と同じ賃金を支払うよう要求しましょう。

[解説]

在宅勤務は会社も了解の上のことですから、賃金を会社の都合のみで一方的に引き下げることは違法で、許されません。これは在宅勤務を会社が一方的に命令する場合であっても同様です。

労働者と使用者の合意によって、賃金を変更することはできますが（労働契約法8条1項）、仮に、一度、在宅勤務中の賃金減額に形式的に合意をしてしまったとしても、これを受け入れる労働者が自由な意思に基づいて合意したものと認めるに足りる合理的理由が客観的にないと、その合意は労働者の真意に基づかないとされ、変更後の労働条件が無効であるとされる場合もあります。

あきらめず、元の賃金を要求しましょう。

## 2 感染予防

### 【ポイント】

- 会社には、適切な感染予防措置をとるよう、要求しましょう。
- マスクの着用を義務付けられたら、会社に準備してもらいましょう。

### (1) 事業所における感染予防措置

#### ア 医療機関以外で従事する労働者の場合

**Q** 私の会社では、感染リスクを低くしようとする措置について、なにも考えてくれません。

**A** 会社に対して、具体的な措置をとるよう要求しましょう。また、職場内で話し合いを行い、具体的な対応策を提案して、会社に求めましょう。

#### [解説]

事業者は、労働災害等を防止する義務があり、また、快適な職場とするよう努める義務があります（労働安全衛生法 3 条 1 項）。また、労働契約法上も、使用者の労働者に対する安全配慮義務があります（同法 5 条）。

特に、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場においては衛生委員会を設置しなければなりません。（労働安全衛生法 18 条 1 項、労働安全衛生法施行令 9 条）。そして、その場合、事業者は、衛生委員会を月に 1 度は開かなければならず（労働安全衛生規則 23 条 1 項）、その場で、職場衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関することについて議論をすることとなっています（同 22 条 3 号）。そして、その議事録は労働者に公開しなければならないことになっています（同 23 条 3 項）。

このようなことからすると、使用者は、職場における感染リスクを適切に評価し、対策を講じることが必要です。

そこで、職場内で議論を行い、使用者には、具体的に講じた対策を公表さ

せるべきです。特に、衛生委員会の設置が義務付けられている事業場では、使用者に衛生委員会の開催を求めるとともに、具体的な改善策を提案してみてください。たとえば、テレワークの導入や時差出勤（詳しくは「10 時差出勤・テレワーク」をご覧ください）、手近には、消毒液の設置や職場の換気などが挙げられます。

職場に労働組合がある場合には、労働組合に相談して、使用者に団体交渉を申し入れて団体交渉を行い、その交渉を通じて、職場の衛生環境の改善を求めましょう。

職場に労働組合がない場合、一人でこのような提案をしても、会社が聞き入れてくれないかもしれません。職場の皆さんで話し合いをして、職場の意見として、具体的に会社に提案を試みたり、外部の労働組合に相談して加入し、労働組合として会社に交渉を申し入れてみてください。職場に労働組合がなくても、一人であっても加入できる労働組合があります。具体的な労働組合は、本Q&A末尾に記載している労働組合をご覧ください。

#### イ 医療機関で従事する労働者の場合

**Q 私は、医療機関に勤めており、病院で新型コロナに感染した患者を診察したのかどうか、また、どのようにして感染を防ぐのか、病院が情報を発信しないためとても不安です。**

**A 医療機関の場合、一般の職場と異なり、病気に感染する可能性が極めて高くなるものと思われます。ですから、病院に対して、速やかに具体的な措置をとるよう要求しましょう。**

[解説]

一般論としては、前記アで述べたことが同様に当てはまります。

もともと、職場が医療機関の場合、その職務の性質上、業務従事者が新型コロナに罹患する可能性が高まるものと思われます。そのため、医療機関に

においては、労働者が衛生的な環境で職務に従事することができるよう、速やかに、また、具体的な措置をとることが要求されるものといえるでしょう。

## (2) マスクの着用を求められている場合

ア マスクを着けないと懲戒処分を受けてしまうのか？

**Q** 会社から、「就業中にマスクをつけろ」と指示されています。しかし、どこに行っても手に入らないので、やむを得ず、マスクなしで会社に出社しています。そうしたところ、「業務命令違反だ。明日つけてこなければ懲戒処分にする」と言われました。

**A** 懲戒処分は、懲戒権の濫用として無効となると考えられます。

[解説]

会社には、労働者の就業中の服装等について、業務命令で、一定程度指示する権限があります。そして、業務命令違反の内容が懲戒事由として就業規則などに定められており、労働者が業務命令に反した場合、労働者は懲戒処分を受ける可能性があります。

もともと、会社からの業務命令が実現不可能か、その実現が極めて困難な場合、業務命令そのものが有効とされず、無効な業務命令への違反を理由とした懲戒処分は、懲戒権の濫用（労働契約法15条）と判断される可能性があります。

現在、マスクが品薄状態で、マスクを手に入れることが極めて困難な状況にあり、会社の指示を履行することは、不可能だといえるでしょう。ですから、「就業中にマスクを着けなければならない」という会社の業務命令に背いたことを理由とする懲戒処分は、実現不可能なことを強いられていたわけですから、懲戒権の濫用として無効となると考えられます。

イ マスク代は誰が払うの？

**Q** 会社が「就業中にマスクをつけろ」と言うので、なんとかしてマスクを買って出勤しています。ところで、この費用は私が持たなければならないのでしょうか。

**A** いいえ、会社が負担すべきです。

[解説]

会社には、業務命令として、就業中の服装等について、一定程度指示する権限があります。

会社が業務指示として、就業中のマスクの着用を義務付けているのであれば、業務中の服装に関する指示ですから、会社の制服と同様、会社が準備すべきものといえるでしょう。

### 3 感染してしまった場合

#### 【ポイント】

- 就業規則等の給料保障の有無を確認、傷病手当金の受給を検討しましょう。
- (場合によっては) 労災申請を検討しましょう。

#### (1) 出勤できない間の賃金

**Q** 新型コロナにかかってしまいました。会社からは出勤するな、と言われて  
います。この場合、賃金は支払われるのでしょうか？

**A** 会社に賃金を支払う義務はないのが原則ですが、就業規則などで病気休暇  
制度などがないかどうか確認しましょう。また、傷病手当金を受給するこ  
とができる可能性があります。

#### [解説]

新型コロナは、2020年2月1日から、指定感染症（感染症の予防及び感染症  
の患者に対する医療に関する法律（以下、「感染症法」といいます。）6条8項）  
に定められました（令和2年政令第11号第1項、令和2年政令第22号）。そ  
して、新型コロナに罹患した場合、その病原体を保有しなくなるまでの期間、  
就業が制限されます（令和2年政令第11号第3条により読み替えられた感染  
症法18条1項、同条2項、感染症法施行規則11条3項2号）。

そのため、労働者は、賃金の請求をすることができないのが原則です。また、  
新型コロナに感染してしまったことについて会社に責めに帰すべき事由があっ  
たとも言いがたいので、労働者から会社に休業手当（労働基準法26条）の支給  
を求めることも困難です。

もっとも、会社によっては、就業規則などに、病気で休んだ場合の賃金保障  
（100%保障するとか、70%保障するなど）が定められている会社もあり  
ますので、そのような制度がないかどうか就業規則などを確認してみましょう。

また、4 日以上連続して業務に従事できなかった場合、健康保険法等を根拠とする傷病手当金を受給することができます。（ただし、国民健康保険には傷病手当金はありません。）

なお、業務中に感染した場合には、休業手当（労働基準法 26 条）の支払いの対象となる可能性があります。

## （2）出勤できない場合のセーフティネット

### ア 業務中の感染

**Q 業務に従事している間に新型コロナに感染した場合、何か補償がされるのでしょうか？**

**A 労働災害（公務員の場合は公務災害）として認定されれば、療養費、休業補償を受けることができます。もっとも、認定されるまで時間がかかるので、まずは傷病手当金の受給を検討しましょう。**

[解説]

業務中に発生（業務遂行性と業務起因性が必要）した災害については、いわゆる「労災」として扱われ、労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」といいます。）に基づき、一定の補償、たとえば、医療費である療養費、休業した部分に相当する休業補償を得ることができます。なお、労災保険は国が管掌する強制保険なので（同法 2 条、労働保険の保険料の徴収等に関する法律 3 条）、「うちの会社では労災の制度は使えない」ということは、原則として通用しません。

ところで、労災保険法の適用を受け補償を受けるためには、労災申請が必要となります。また、業務中に発生したと認められる必要があるため、自身の感染経路を証明することが必要となり、時間と労力がかかります。ですから、速やかな補償を受けることができない場合もあります。

速やかな補償を受けることを目的とするのであれば、4 日以上連続で業務

に従事できなかった場合には、労災に当たらずとも健康保険の傷病手当金を受給することができます。ですから、まずは、傷病手当金を受給することを検討しましょう。なお、国民健康保険には傷病手当金はありません。

## イ 通勤中の感染

**Q 新型コロナに感染してしまい、休業を余儀なくされました。原因は、毎日の通勤において余儀なくされる、満員電車だと思えます。労災になりませんか？**

**A 労災認定を得る可能性もありますが、まずは、傷病手当金の受給を検討しましょう。**

[解説]

感染症の場合、そもそも業務中に罹患したといえるかどうか大きな争点になりえます(医療機関に従事する労働者であっても、「感染経路を証明する」ということには困難が伴います)。

通勤中であっても、どこで新型コロナウイルスを体内に取り込んだかを証明することは、容易でない可能性があります。

まずは、健康保険の傷病手当金の受給手続きをとることをおすすめします。ちなみに、事後に労災申請をすることもできますし、労災認定がなされたとしても、傷病手当金の受給とは矛盾しません。

#### 4 会社による自宅待機命令

##### 【ポイント】

○ 会社に対して、賃金の全額を補償するよう求めましょう。

**Q** 最近、咳が続いてしまっています。新型コロナにかかってしまったかもしれませんが。会社からは自宅待機するよう言われています。会社の指示に従って自宅待機した場合、給料はもらえるのでしょうか。

また、家族に感染者が出たことを理由に、健康である私にも自宅待機を指示された場合はどうでしょうか。

**A** 会社から自宅待機を命じられた場合、基本的には、給料の全額を補償することを求めるべきです。

[解説]

新型コロナは指定感染症に定められていますが、単に感染が疑われているだけの場合には、労働者に就業制限は課せられません。また、家族に感染者が出たとしても、労働者自身が感染したわけではない場合も同様です。

そのため、会社が、感染疑いや家族の感染を理由として、業務命令として一方的に自宅待機を命じる場合には、使用者の責めに帰すべき事由により労働者が就労できなくなるわけですから、基本的には、給料の全額が補償されます（民法 536 条 2 項）。

もともと、現在、新型コロナウイルス感染症が蔓延する可能性について報道されていることに鑑み、また、同僚にうつさないようにするためにも、感染が疑われる場合には、無理をせず、自主的に自宅待機をするようにしましょう。この場合には、給料の補償について会社とよく話し合い、支払ってもらおうよう交渉しましょう。会社の就業規則等に有給の病気休暇制度等があれば利用するか、そういう制度がなくても年次有給休暇を利用することもできます。また、4日以上休業

した場合は、健康保険組合の傷病手当金の請求もできます。

なお、もし会社から病院に行って検査を受けるよう指示を受けた場合には、病院に行って検査をしてもらってください。

## 5 解雇・雇止め

### 【ポイント】

- 解雇・雇止めされても、諦めなくて大丈夫です。
- コロナウイルスの影響による解雇は整理解雇とされ、厳格に制限されます。
- 職場復帰をしたくない場合も解雇・雇止めに対して争う余地はあります。
- 有期雇用契約の場合、より専門的判断が必要となるので、自己判断はせず、専門家へのご相談をお勧めします。

### (1) 解雇された場合

**Q** 私は正社員（無期雇用）で勤務してきましたが、会社から、コロナウイルスの影響で経営が厳しいので解雇する、と言われました。

**A** こういった解雇は簡単にはできません。

[解説]

使用者は労働者を自由に解雇することはできず、正当事由（客観的合理的理由と社会的相当性）が必要です。正当事由がない解雇は無効です（労働契約法16条）。

特に、新型コロナが原因で会社の経営状態に影響が出たことを理由に解雇する場合、労働者に責任はなく、使用者の経営上の理由による解雇で「整理解雇」と呼ばれており、解雇の正当性が通常の解雇よりもずっと厳格に判断される点に特徴があります。新型コロナが原因で一時的に客がいなくなったとか仕事が少なくなって売上が減った程度の理由では整理解雇することはできません。

整理解雇は以下の4つ要件（要素）で正当性が判断されています。

- ① 人員削減の必要性があること
- ② 解雇を回避するための努力が尽くされていること
- ③ 解雇される者の選定基準及び選定が合理的であること

④ 事前に使用者が解雇される者へ説明・協議を尽くしていること

具体的には、預貯金や借入金の状況、株主配当の状況、人件費削減・役員報酬の状況、先行して希望退職者の募集など他の雇用調整手段の検討、新規採用の停止があるか、残業抑制や賃金カット、配転の検討、雇用調整助成金の利用・検討の有無、解雇の必要性や内容・補償内容等について対象者の納得を得る説明・協議の有無などが考慮されます。

これらは、工場閉鎖・会社解散の場面においても同様で、解雇が無効とされる可能性はあります。

弁護士に依頼したり労働組合に加入したりして解雇を争う場合の解決方法ですが、解雇を無効として職場復帰する解決と、一定の金銭の支払をうけて退職して解決する場合、の両方があります。「職場には戻れないと思うが、解雇には納得できない」という方でも、解雇による様々な心理的・経済的な被害を回復するため、解雇に対して争う余地があります。

また、使用者は解雇する場合、労働者に対して30日以上前に告知するか、解雇予告手当を支払う必要があります（労基法20条1項）。

なお、使用者が解雇予告手当を支払ったからといって、解雇が有効になるわけではありませんし、労働者が解雇予告手当を受け取ったからといって、解雇を争えなくなる訳ではありません。ただし、労働者が解雇予告手当を受領したことをもって、使用者が後から、解雇を認めたと主張してくることもあるので、使用者に対して早めに、「解雇は争う・解雇予告手当は将来の賃金として受領する」ことを伝えればより安心です。

なお、悪質な使用者は「解雇する」「解雇されると〇〇な不利益がある」等と脅かしつつ、労働者に選択肢を与えず自発的に退職届を出させる形をとって、解雇をせず退職をさせることがあります。

解雇すると言われても、絶対に自分から退職届をだしたりしないように注意して下さい。なお、退職勧奨についての対応は、「7 退職勧奨」を参照して下さい。

さい。

## (2) 有期雇用契約の雇止め・解雇

**Q** 私はいわゆる「非正規雇用」で、契約期間が定まった有期労働契約（例：契約社員、アルバイトなど名称は色々）で4年間、契約の更新を繰り返して勤務してきましたが、会社から、コロナウイルスの影響でクビだと言われました。

**A** 期間満了なのか、期間途中なのかで、規制内容が変わります。いずれにせよ、諦めないでください。

[解説]

### ア 雇止め（期間満了）

契約期間が定まった労働契約の契約期間満了時に、使用者が次の更新を拒絶して雇用を打ち切ることを「雇止め」といいます。

解雇と違い、雇止めの場合は予め契約で決められた期間が終了したので、労働者は争う余地がないと考えてしまう労働者が多いのですが、誤りです。

「雇止め法理」と言って、労働契約法19条は、一定の場合には、解雇の場合と同様に、雇止めに正当な理由（客観的合理的理由と社会通念上の相当性）が必要であることを規定しており、自由な雇止めはできません。

具体的には、①過去に反復して更新されたものであって、雇止めをすることが期間の定めのない労働契約を締結している労働者を解雇することと社会通念上同視できると認められる場合、または②労働者が更新を期待することについて合理性があると認められる場合、のいずれかです。

①②に当たるかどうかは、更新回数、契約の通算期間、恒常的な業務をしていたか、契約期間の管理状況、雇用継続を期待させる使用者の言動、契約書の更新に関する記載（とりわけ、いわゆる「不更新条項の有無・内容」）など、様々な事情を下に総合的に判断されるので、どの程度争う余地があるの

かは専門的な判断が必要となります。使用者の対応に不満がある場合、専門家への相談をお勧めします。

とりわけ、5年を超えて労働契約を反復更新している場合、いわゆる無期転換ルール（労働契約法18条）を用いて、雇止めを回避する方法もありますので、雇止めによる期間満了を待つことなく早めのご相談をお勧めします。

また、雇止めされた場合の労働者の対応で重要なのは、必ず新たな契約更新の申込み・契約締結の申込みをしておくことです。少なくとも、雇止めに対する抗議や不満の意思は表明しておいてください（できれば、メール等でのよいので形を残す）。

## イ 期間途中の解雇

契約期間が定まっている労働契約であっても、契約期間の途中で契約を打ち切られる場合は、雇止めではなく、解雇となります。

また、この場合の解雇は、いわゆる正社員の整理解雇と比較しても、約束した契約期間の途中で契約を打ち切ることになるので、より厳格に解雇が規制され「やむを得ない事情」が必要とされています（労働契約法17条1項）。期間の定めのない雇用契約とは異なり、有期雇用契約の期間の定めは、その期間は原則として雇用を保障するという趣旨であり、余程のことがない限り、解雇することはできません。契約期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了せざるを得ないような特別の重大な事由が必要であるということです。単に「新型コロナウイルスの影響で会社の経営が厳しくなった、人がいらなくなった」とか「仕事が少なくなった」などという理由では、契約期間途中の解雇は認められません。相談のケースも、簡単には解雇は有効とは認められないので、労働者が解雇を争いやすいケースといえます。

## 6 内定取消し

### 【ポイント】

- 内定取消しは解雇と同じで、会社が自由にすることはできません。
- 政府は、新型コロナを理由とする内定取消しをしないよう、主要経済団体に「特段の配慮」を求めていますので、会社に通知して対応を求めましょう。

Q 採用内定を得ていた会社から、今回の新型コロナの影響により事業縮小となったとの理由で、内定を取り消すと連絡がありました。何か対応できないものでしょうか。

A 採用内定の取消しは、解雇と同じです。会社による内定取消しの有効性は、解雇と同様の要件によってその有効性が判断されるので、事業縮小だけを理由にした内定取消しは無効となる可能性があります。

### [解説]

採用内定によって労働契約が成立しているため、会社は自由に内定を取り消せるわけではありません。内定の取消しは、通常解雇同様、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められなければ無効です（労働契約法16条）。解雇については、「5 解雇・雇止め」を参照してください。

新型コロナによる影響とはいえ、事業の縮小を理由とする内定取消し（解雇）ですから、いわゆる整理解雇と同様の要件によって、その有効性が判断されます。具体的には、現在の会社の経営上、内定取消しをしなければならない必要性があること、使用者が内定取消しを回避する努力を行ったこと、内定取消対象者の人選が適正であること、対象者と誠意をもって協議したこと、です。

たとえば、事業縮小だけを理由にした内定取消しは、他の要件を満たさない限り、無効となるものと考えられます。

また、内定取消回避の努力としては、行政や金融機関が提供している雇用維持

のための支援策を利用しているか否か、雇用調整助成金の受給を検討したか否か、といった点も問題になります。

今回は、政府が主要経済団体に対し、新卒の採用内定者について「特段の配慮」を要請しています（内閣官房内閣審議官、文部科学省高等教育局長、厚生労働省人材開発統括官、経済産業省経済産業政策局長令和 2 年 3 月 13 日付け「新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた 2020 年度卒業・終了予定者等の就職・採用活動及び 2019 年度卒業・終了予定者等の内定者への特段の配慮に関する要請について」）。具体的には、採用内定取消を防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じること、やむを得ない事情により採用内定取消又は採用・入職時期の延期を行う場合には、対象者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、対象者からの補償等の要求には誠意を持って対応することとされています。内定取消しを通告してきた会社には、かかる政府の通知も示して安易な内定取消をしないように求めていきたいと思います。

## 7 退職勧奨

### 【ポイント】

- まず、単なる休業にすぎないのか、退職（離職）を求められているのか確認しましょう。
- 退職（離職）を求められている場合、解雇なのか退職勧奨にすぎないのか確認しましょう。
- 退職勧奨に応じる義務はありません。退職勧奨に応じる場合には、再雇用を約束する書面の作成を求めましょう。

**Q** 新型コロナの影響で工場が稼働せず、社長から「今、うちにはあなたの仕事がない。また工場が稼働したら必ず雇うから、当面の間は我慢してくれ。」とされています。どう対応したらいいのでしょうか。

**A** まず、社長が離職（会社を辞めること）について言及しているのか、休業を命じているのか、確認してはっきりさせてください。

[解説]

#### (1) 休業の場合

この場合については、「1 賃金」を参照してください。

#### (2) 離職の場合

会社が離職について言及している場合には、さらに、解雇なのか、退職勧奨されただけなのか、会社にはっきりさせてください。

解雇とは使用者側からの一方的な労働契約の解約です。これに対し、退職勧奨は、労使双方の合意による労働契約の解約を目指した使用者側からの申込み（あるいは使用者側が労働者による申込みを誘っているにすぎない場合）に過ぎません。なお、解雇であった場合については、「5 解雇・雇止め」を参照してください。

退職勧奨の場合、労働者には退職勧奨に応じる義務はありませんので、自分から簡単に辞めると言わないでください。ひとりで抗しきれない場合には、労働組合に相談したり、弁護士に相談することをお勧めします。同じように退職勧奨を受けている同僚がいれば、連携して断ることも考えられます。

退職勧奨を受け入れる場合、社長が再雇用を約束するのであれば、「…工場が再稼働したら再雇用する」など、具体的な再雇用時の状況について念書を作成してもらいましょう。このような念書があれば、採用内定が出されたのと同様の保護が期待でき、会社が条件を満たしたのに再雇用しなかった場合に、内定取消の場合として保護が及ぶ可能性があります。このQ&Aの「6 内定取消し」も参照してください。また、離職している間の生活保障などを交渉してみることも考えられます。

なお、離職票を作成してもらう際に、「自己都合」ではなく、必ず「会社都合」としてもらいましょう。自己都合退職としてしまうと、失業給付金の支給開始日や支給日数等に違いが出ますから、注意してください。

単に、「業績が回復したら」とか、「再雇用に努めます」といった抽象的な文言では、再雇用を拒否されても保護されない可能性があります。出来るだけ具体的な条件を記載してもらいましょう。

## 8 残業・長時間労働

### 【ポイント】

- 使用者は労働者に対して安全配慮義務を負い、長時間労働を是正する義務があります。緊急時の対応だからこそ、労働者の負担への配慮が必要です。
- 1日8時間・週40時間が労働時間の原則です
- 36協定の有無と上限規制の内容（「限度時間」「特別条項」）が遵守されているかを確認しましょう。
- 長時間労働を是正させるためには、客観的な労働時間の把握が必要です。

Q コロナウイルスの影響で、私の勤務時間が激増しています。このような状態が続くと、健康面も不安です。

A 長時間労働の是正を求めることができます。コロナウイルスの影響だからといって、長時間に耐えねばならぬ理由はありませんし、過労死など健康被害も心配です。

### [解説]

#### (1) 安全配慮義務について

コロナウイルスの影響で、人手不足や業務量が増大している職場もみられます。もともと、使用者は安全配慮義務として、労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負っています（労働契約法5条、労働安全衛生法3条1項）。

そして、労働者の担当する業務が、例えば医療、介護、マスクなど医療器具の製造など社会的に強い要請がある業務であろうと、使用者は労働者に対して安全配慮義務を果たす義務があります。

とりわけ、コロナウイルスの対応のような緊急時の対応は、労働時間だけで

はなく、業務に過度な緊張感やストレスにより、労働者には重い負担が生じやすいため、数多くの労働災害（公務災害）が発生していることも忘れてはなりません。使用者は、その点をも考慮して、緊急事態だからこそ、労働者の健康状態には慎重な配慮が求められます。

## （２） 36（サブロク）協定が必要

労働基準法では、使用者に対して、休憩を除き労働者を 1 日 8 時間、週 40 時間を超えて労働させてはならないと定めています（労働基準法 32 条）。これを超えて使用者が労働者に残業を命じるには、法律で定められた手続をとった「36 協定」を作成し、これを所轄の労基署に届け出ることが必要です。

ですが、職場によってはそもそも 36 協定が締結されておらず、または締結したつもりであっても法律が定める手続（例：過半数代表者の選任など）が適切に守られていない場合が多くあります。

そういった場合、使用者は 1 日 8 時間または 1 週 40 時間を超えて労働者を残業させることはできませんので、まずは 36 協定が存在するのか、確認を試みてください。

また、残業の事由は、36 協定において具体的に定められている必要があります（例：「納期に完納しないと業務に重大な支障を起こす恐れのある場合」）。そのため、あなたの会社において、そのような要件を満たしていない、あるいは定められた残業の事由に該当する事情がないということであれば、会社は労働者に対して残業を命じることはできません。

## （３）労働時間の上限規制

36 協定を締結した場合でも、許される時間外労働の上限は、原則として月 45 時間、年間 360 時間（休日労働は含まず）に制限されています（「限度時間」と呼ばれます（労働基準法 36 条 3 項及び同条 4 項。大企業は 2019 年 4 月 1 日施行、中小企業は 2020 年 4 月 1 日施行））。

さらに、この限度時間を超えて時間外労働を行わせることも、使用者は一定

の場合には許されていますが、そのためには予見できない事情の発生により臨時的に限度時間を超え時間外労働を行わなければならない特別な事情がある場合でなければならず、そのことをあらかじめ36協定にも定めねばなりません（「特別条項」と呼ばれます）。さらに、特別条項がある場合でも、上限時間数が細かく定められています（労働基準法36条5項）。

#### （4）具体的な対処方法

会社があなたに対し命じることができる残業は、36協定の中で定められた上限時間（しかも、定めることができる残業時間の上限は法律で決まっています。）の限度での残業にとどまります。

仮に上限内の残業であっても、安全配慮義務を尽くすため労働時間を調整する必要もありますので、是正を求めることができます。

使用者に対してそういった是正をさせるために重要なのは、まずは使用者に正確に労働時間を記録させることです。通達で、使用者は、「客観的なタイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること」が求められています（「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」平成29年1月20日基発0120第3号）。また、近時の法改正により、医師の面接指導実施のため、使用者の労働時間把握義務（労働安全衛生法66条の8の3）としても、同様に客観的な方法での労働時間把握が義務づけられました。まずは、労働時間が正確に把握されているのか（持ち帰り残業も含む）を確認して、きちんと1分単位で正確に記録をさせるように求めることが重要です。

労働時間の上限規制を守らない、残業代支払いを渋るなどの使用者は、労働者に正確な労働時間を正確に記録させないように圧力をかけたり、業務負担は軽減せずに早く帰ることだけを強要したり（結果として、自宅への持ち帰り仕事で労働時間が増える）することも多いです。

使用者から与えられた仕事が終わらず自宅へ持ち帰ってやった業務でも、基

本的には労働時間になることも覚えておき、しっかりと労働時間を記録して自衛措置をとっておいてください。在宅勤務を命じられた場合も同様です。

長時間労働の是正は、労働者が一人だけで声を挙げて実現するのは難しいでしょうし、使用者から報復的な措置をとられるリスクもあります。職場に労働組合があれば職場の労働組合を通じて、ない場合であっても職場一人だけでも加入できる労働組合が全国各地にあります。新たに職場に労働組合をつくり是正を求めることも可能ですので、ぜひご検討下さい。

とはいえ、既に長時間労働でお悩みの方は、弁護士など専門家に相談する時間を確保する余裕もないかもしれません。日本労働弁護団は全国各地で、無料・電話の相談も常時対応していますので、まずは気軽にお電話で状況をご相談下さい。職場の状況等に応じて、できるだけ適切な労働組合をご紹介しますなどの対応も可能です。

詳しくは、末尾の「相談先一覧」をご覧ください。

## 9 休暇

### 【ポイント】

- 労働基準法で定められた年次有給休暇とは異なる特別な有給休暇（以下、「特別休暇」といいます。）を取得することができるよう、会社に求めましょう。
- 特別休暇がない場合でも、年次有給休暇を取得することができます。
- 理由を告げて欠勤することでも問題ありません。
- 学校の一斉休校のために子どもの監護の必要があるという理由を告げて欠勤した場合には解雇・雇止めは認められません。

### (1) 一斉休校に伴う保護者の休暇

**Q** 小学校が休校になってしまい、子どもの面倒を見なければならなくなりました。会社を休むことができるでしょうか。

**A** 小学校の一斉休校により保護者である労働者が取得する休暇を特別休暇とするよう求めましょう。

[解説]

#### ア 特別休暇制度

新型コロナの感染拡大防止のため学校が一斉休校になり、それに伴い保護者である労働者が会社を休まなければならない場合には、有給の特別休暇を取得することができるよう、会社に求めましょう。会社に労働組合がある場合には労働組合を通して、ない場合には同僚の方と一緒に求めていくと良いでしょう（会社に労働組合がない場合については、「2 感染予防」の「(1) ア医療機関以外で従事する労働者の場合」の記述を参考にしてください）。

なお、国は有給の特別休暇制度の導入を推奨しており、臨時休業した小

学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために、2020年2月27日から同年3月31日の間に従業員（正規・非正規を問わず）に有給の特別休暇を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額（1日8,330円が上限）を助成する（「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」）としています（労働者個人が国から直接給付を受けることができるわけではありませんので、注意してください）。

また、2020年2月27日から同年3月31日までの間に特別休暇を取得できず、その期間後に特別休暇を取得することが認められた場合、遡ってその期間内に特別休暇を取得したことと対応するよう、会社に求めましょう。

#### イ 年次有給休暇

会社が特別休暇として対応してくれなかったとしても、労働者は、年次有給休暇を自由に取ることができます（労働基準法39条5項本文）。

年次有給休暇を取得する場合には、休む理由を会社に告げる必要はありません。また、労働者が年次有給休暇を取得する日を指定した場合には、会社は基本的にその日を変更することはできません。会社が年次有給休暇日を変更できるのは、事業の正常な運営を妨げる場合だけで（労働基準法39条5項但書）、認められるケースは稀です。

#### ウ 欠勤

会社が特別休暇として対応してくれなかったり、年次有給休暇の残日数がない場合には、学校の一斉休校によりお子さんの面倒を見る必要があるため休まざるを得ないことを会社に告げた上で欠勤しましょう。なお、年次有給休暇の残日数があっても、労働者がこれを使う義務はありませんし、労働者が年次有給休暇を取得しないことを理由として、会社が労働者を解雇するなどの処分をすることはできません。

また、(2)で述べるとおり、会社は欠勤を理由に労働者を解雇することもできません。

## (2) 欠勤による解雇の可否

**Q** 私の会社は特別休暇を取得させてくれませんでした。また、以前子どもが病気になったときに、有給休暇は全て使ってしまいました。小学校が一斉休校となってしまう、まだ小さい子どもの面倒を見るために欠勤するしかありませんが、会社をクビになってしまうのでしょうか。

**A** 欠勤する場合には、小学校の一斉休校によりお子さんの面倒をみるために休まざるを得ないことを会社に告げた上で休んでください。そうすれば解雇は認められません。

### [解説]

就業規則の解雇事由には「欠勤が何日に及んだとき」などと記載されている場合がありますが、形式的にこれに該当しても、解雇には客観的合理的理由と相当性が必要です（労働契約法 16 条）。

私生活との調和の観点から、休校によりお子さんを監護しなければならず欠勤する場合には、会社に連絡していれば解雇の客観的合理的理由はありませんので、解雇することはできません。

契約社員などの労働契約の期間に定めがある労働者が次回の更新を拒絶される場合（雇止め）においても同様です。解雇・雇止めの詳細は、「5 解雇・雇止め」を参照してください（なお、派遣社員の方は、「1 2 派遣社員」の項目をご覧ください）。

## 10 時差出勤・テレワーク

### 【ポイント】

- 時差出勤を労働者の合意なく一方的に命じることは原則としてできません。
- 他方で、会社は、労働者の要望がある場合には、安全配慮義務として、必要な範囲で時差出勤を認めなければなりません。
- 正社員に時差出勤を認めつつ、非正規社員に認めないことは原則として許されません。
- テレワークについても、会社が業務内容を指示し、情報通信機器が常時通信可能な状況においている場合には、事業場外みなし制は適用されず、会社は残業代を支払わなければなりません。

### (1) 時差出勤

#### ア 一方的な時差出勤命令

**Q** 会社から、時差出勤を命じられました。これによって、普段は午前9時から午後6時だったものが、午前11時から午後8時にされてしまい、帰りが遅くなってしまっていて負担が重いです。

**A** 始業時刻や終業時刻は労働契約の内容ですから、労使の合意が必要であり、会社が一方的に変更することはできません。

#### [解説]

始業時刻、終業時刻は、賃金など他の労働条件と同じく、労働契約によって決まるものです。ですので、始業時刻や終業時刻を変更する時差出勤についても、会社が一方的に命じることはできません。労働者との合意が必要です（労働契約法8条）。

なお、会社によっては、就業規則に「始業・終業の時刻及び休憩時間は、次

のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。」という定めを置いている場合があります。このような定めがある場合でも、会社は、「やむを得ない事情」がなければ、始業時刻・終業時刻を変更することはできません。新型コロナウイルスの感染予防のために求められている時差出勤は、労働者を感染から守ることが第一義的な目的ですので、一方的に時差出勤を命じることができるほどの「やむを得ない事情」が会社側にあるといえるか疑問です。また、会社には、個々の労働者の事情に応じて配慮が求められますので、帰宅が遅くなることによる負担が生じないか労働者に確認のうえ配慮する必要があります。

#### イ 会社が時差出勤を認めてくれない場合

**Q 満員電車の通勤が不安なのにもかかわらず、会社は時差出勤を認めてくれません。どうしたらよいでしょうか。**

**A 感染予防の観点から時差出勤が必要であることを理由に、時差出勤を求めましょう。**

[解説]

使用者には、労働者の健康等について、安全配慮義務があります（労働契約法5条参照）。

朝の通勤電車は、閉鎖空間であり、かつ、乗客同士の距離がとても近いため、新型コロナウイルスに感染するリスクがあるものと考えられます。労働者が新型コロナウイルスに感染しないようにするため、会社は、労働者の要望に応じて、できる限り時差出勤を認めるべきでしょう。

## ウ 非正規労働者の時差出勤

**Q** 正社員には新型コロナウイルスの影響で時差出勤が認められているのに、いわゆる「非正規」の私たちには認められていません。

**A** 非正規労働者にだけ時差出勤を認めない取扱いは、不合理なものと考えられますから、非正規労働者にも時差出勤を認めるよう、会社に求めましょう。

[解説]

労働契約法 20 条や、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）8 条は、労働契約の期間に定めがあったり、労働時間が異なるいわゆる非正規労働者について、いわゆる正社員との関係で不合理な労働条件の相違を設けてはならない、と定めています（大企業には 2020 年 4 月、中小企業には 2021 年 4 月より短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート・有期法）8 条・9 条が適用され、不合理な待遇の相違が禁止されます）。

時差出勤の目的は、「労働者を感染から守る」ことにあります。感染防止の必要性は、正社員であろうが、非正規であろうが変わりません。会社に対して、非正規にも時差出勤を認めるように求めるべきです。労働者の感染防止の必要性に変わりがない以上、非正規労働者にだけ時差出勤を認めない取扱いは不合理というべきです。

## (2) テレワーク

**Q** 会社から、テレワークを命じられました。1 日 10 時間は働いているのに、事業外みなしだから、とって、8 時間分の賃金しか支給されていません。これは仕方が無いのでしょうか。

**A** 会社には、基本的には 10 時間分の賃金を求めるべきです。

[解説]

事業場外みなし制（労働基準法 38 条の 2）の適用は厳格に判断され、簡単に認められるものではありません。

事業場外みなし制は、労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事し、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間など一定時間労働したものとみなす制度ですが、この「労働時間を算定し難いとき」という要件は厳格に解されています。情報通信技術が発達した現代においては、携帯電話やインターネットにおいて、事業場外における労働者の勤務状況を把握することは容易だからです。テレワークについて、解釈通達（平成 16 年 3 月 5 日基発 0305001 号）は、①在宅業務が私生活を営む自宅で行われ、②情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態に置くこととされておらず、③在宅業務が随時使用者の具体的な指示に基づいて行われるものではない、という 3 つの要件を全て満たす場合にだけ適用されるとしています。テレワークにおいても、②情報通信機器が常時通信可能な状況におかれ、③会社が業務内容を具体的に指示している場合が殆どです。その場合には「労働時間を算定し難いとき」にはあたりません。

そして、テレワークを実施する場合にも労働基準法が適用されることは当然です。そして、会社は、労働時間の適正把握する義務があり、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29 年 1 月 20 日厚生労働省策定）に基づいて適切に労働時間管理をしなければなりません。

## 11 ハラスメント

### 【ポイント】

- 顧客等からのハラスメントに対しても、使用者は対応が必要です。顧客からのハラスメントを受けたら、会社や労働組合に相談しましょう。
- 新型コロナの感染者が多く出ていることを理由として、国籍・出身地等による差別は許されません。

### (1) カスタマーハラスメント

**Q** 私はドラッグストアに勤めていますが、毎日「マスクはないのか」と電話がかかってきて、入荷未定であると伝えると、怒鳴られることもしばしばです。もうこのような状態が2週間も続いていて、精神的に限界です。どうすればよいでしょうか。

**A** 会社に対して、悪質クレーム対策の措置をとるよう求めましょう。

[解説]

会社には、労働者がその生命身体等の安全を確保しつつ働くことができるよう、環境整備する義務が課せられています（労働契約法5条）。

**Q**のような電話は、いわゆる「カスタマーハラスメント」に当たります。同じ人が繰り返しかけてくる場合や、社会情勢に鑑みて労働者に負担がかかることが容易に予想できる場合には、使用者は労働者に対する安全配慮義務として具体的なカスタマーハラスメント対策のための体制整備をする必要があります。たとえば、社内で対応マニュアルを作成して労働者に周知したり、労働者用の相談窓口を設けるなどの労働者に対するフォローをする体制を整えることが考えられます。まずは、会社や労働組合に相談してください。なお、2020年6月1日から大企業に対して施行される労働政策総合推進法に基づく指針「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管

理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号)において、顧客等によるハラスメントについて、相談体制の確保、被害者への配慮、被害防止の取組が望ましい措置として挙げられています(同指針第7項)。

## (2) 外国人に対するハラスメント

**Q** 私は外国人です。出身地では多くの感染者が出ているせいか、職場で「近づくな」と言われたり、一部の仕事を任せてもらえないなど、辛い思いをしています。どうすればいいのでしょうか。

**A** 理由のない差別であるといえますので、会社に働きかけ、是正を求めましょう。

[解説]

あなたの出身国・出身地・国籍やルーツを有する国や地域に感染者が多かったとしても、それはあなたの感染を疑う理由にはなりません。あなたの受けている扱いは国籍や出身地に基づく差別ですから、許されないものです(なお、労働基準法3条参照)。差別に対しては、使用者が許さない、という姿勢を明確に示すことが重要です。社内外に相談窓口があれば、その窓口や、労働組合に相談して、使用者に働きかけ、直ちに差別行為をやめさせましょう。

## 12 派遣

### 【ポイント】

○有期派遣労働契約の契約期間中に解雇された場合、期間満了までの賃金を派遣元に請求することができます。

○有期派遣労働契約の契約期間満了後に更新をされなかった場合、契約更新を求めて粘り強く交渉しましょう。派遣元に対して雇用安定措置を取ることを求めることができます。

○有期派遣労働契約の派遣労働者は、派遣元・派遣先の労働者との不合理な待遇の是正を要求できます。

### (1) 契約期間途中の解雇

**Q** 新型コロナウイルスの影響で経営が厳しいので、有期派遣労働契約の期間途中で解雇すると言われました。このまま給料も貰えず生活できなくなってしまうのでしょうか。

**A** 契約期間満了までの賃金を派遣元に請求することができます。

[解説]

有期の（期間の定めのある）派遣労働契約の場合、「やむを得ない事由がある場合でなければ、」契約期間途中で解雇することはできません（労働契約法 17 条 1 項）。この「やむを得ない事由」は正社員に対する通常の解雇（労働契約法 16 条）よりも厳格な要件だと解されています。期間の定めのない雇用契約とは異なり、有期雇用契約の期間の定めは、その期間は原則として雇用を保障するという趣旨であり、余程のことがない限り、解雇することはできません。契約期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了せざるを得ないような特別の重大な事由が必要であるということです。単に「新型コロナウイルスの影響で会社の経営が厳しくなった、人がいらなくなった」とか「仕事が少なくなった」など

という理由では、契約期間途中の解雇は認められません。

## (2) 契約期間満了での雇止め

**Q** 新型コロナウイルスの影響で、有期派遣労働契約を期間満了で終了すると  
言われました。このまま職を失ってしまうのでしょうか。

**A** 派遣労働契約の更新を求めて派遣元や派遣先と交渉しましょう。派遣元  
に対して雇用安定措置を求めることができます。

[解説]

有期の派遣労働契約の場合、仮に同じ派遣先での就労で派遣労働契約を反復更新していたとしても、労働契約法 19 条の雇止め濫用法理が適用されて雇用が維持されるかということ、現在の裁判所の判断では厳しいものがあります。しかし、派遣労働者や労働組合としては、新型コロナの影響があるというだけで「派遣切り」が許されていていいということにはならないので、雇用調整助成金等の制度を利用しながら雇用をつなぐように粘り強く交渉していきましょう。

また、「特定有期雇用派遣労働者等」に該当する派遣労働者に対しては、派遣元事業者は「雇用安定措置」を取るべき努力義務や措置義務がありますので（労働者派遣法 30 条 1 項各号ないし 2 項、派遣法規則 25 条等）、それを利用して交渉しましょう。

㉞特定有期雇用派遣労働者とは、「同一の組織単位の業務に 1 年以上派遣される見込みがあり、派遣終了後も継続就業を希望している者」をいい、㉝派遣元での雇用通算期間が 1 年以上の有期雇用派遣労働者（登録状態にある者も含まれる）も㉞と合わせて「特定有期雇用派遣労働者等」といいます。

派遣元は、㉞の特定有期雇用派遣労働者に対して、次の 4 つの雇用安定措置を取るべき努力義務が課せられています（労働者派遣法 30 条 1 項各号）。すなわち、①派遣先に対する直接雇用の依頼（1 号）、①を求めても直接雇用されない場合でも、②新たな派遣先の提供（2 号）、③派遣元での直接無期雇用（3 号）、

その他の雇用安定を図るため必要な措置（4号）（例えば、新たな就業の機会を提供できるまでの有給の教育訓練や紹介予定派遣（職業紹介事業者の場合）等がある）を求めることができます。

そして、上記①の派遣労働者に対しては、派遣元は雇用安定措置のうち①・③・④の措置を取るべき努力義務があります。

さらに、⑦の特定有期雇用派遣労働者の中で、「同一の組織単位の業務について3年間従事する見込みがある者」については、上記4つの雇用安定措置を講じるべき措置義務があります（労働者派遣法30条2項、派遣規則25条の2第2項）。

また、派遣先にも、「同一の組織単位の業務に同一の派遣労働者を1年以上受け入れたときは、」派遣期間経過後も同一の業務のために労働者を雇用するときは、当該派遣労働者を遅滞なく雇用する努力義務があり（労働者派遣法40条の4）、その事業所で通常の労働者（正社員）を募集するときは、それを当該派遣労働者に周知しなければなりません（同法40条の5第1項）。

### （3）派遣元や派遣先の正社員との不合理な労働条件の相違

**Q 派遣元や派遣先の正社員は、新型コロナのために学校が一斉休校になって自宅にいる子どもの面倒を見るために特別に休暇が認められたのに、有期派遣労働者である私には認められていません。**

**A 不合理な労働条件の相違は是正できる場合があります。**

[解説]

労働契約法20条は、有期労働者と無期労働者の不合理な労働条件の相違を禁止しています。派遣元の正社員が認められている子どもの面倒を見るための特別な休暇は、労働者が経済的に困ることなく子の世話をできるようにするという趣旨・目的で付与されるものですから、有期派遣労働者と正社員とで異なる扱いをする合理的な理由を見出すことは困難です。したがって、派遣元に対し

て、正社員と同様の扱いをするよう求めることができるといえます。なお、労働契約法 20 条と短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 8 条は、本年 4 月 1 日施行の「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム・有期雇用労働法) 8 条に統合されます。

また、本年 4 月 1 日施行の改正労働者派遣法では、派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間での不合理な待遇の相違を禁止しますので(改正派遣法 30 条の 3 第 1 項)、これを根拠に派遣元に対して同様の扱いを求めることもできることとなります。

### 1.3 公務員

#### 【ポイント】

- 国家公務員（一般職）は、常勤・非常勤の区別なく、特別休暇を取得できる場合があります。
- 地方公務員（一般職）は、総務省が各地方公共団体に対して、国家公務員（一般職）における特別休暇取得の基準を参考に適切に対応することを要請しているため、これをもとに有給休暇取得を要求しましょう。
- 教職員は、文部科学省が出している「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業に関するQ&A」を参考に要求を行いましょう。

#### (1) 国家公務員（一般職）

##### ア 常勤の場合

**Q** 私は、常勤の国家公務員（一般職）ですが、新型コロナウイルスが疑われる場合や一斉休校で子どもの対応をする必要がある場合など、有給で休暇を取得できるのでしょうか。

**A** 一定の場合には、有給で休暇を取得することができます。

[解説]

総務省の通知（令和2年3月1日職職一104）は、「特別休暇」に関して「当分の間、職員が次に掲げる場合に該当するときは、人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第22条第1項第17号の休暇（非常勤職員にあっては、人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第4条第1項第4号の休暇）に規定する出勤することが著しく困難であると認められる場合と取り扱って差し支えない。」とした上で、以下の3つを挙げています。

「1 新型コロナウイルス感染症を検疫法第三十四条の感染症の種類と

して指定する等の政令（令和 2 年政令第 28 号）第 3 条において準用する検疫法（昭和 26 年法律第 201 号）第 16 条第 2 項に規定する停留（これに準ずるものを含む。）の対象となった場合

- 2 職員又はその親族に発熱等の風邪症状が見られることから、新型コロナウイルス感染症対策の基本方針（令和 2 年 2 月 25 日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）等を踏まえ、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
- 3 新型コロナウイルス感染症対策に伴う小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合」

簡単にまとめると、①検疫法に基づく停留（これに準ずるものも含む）の対象になった場合、②職員またはその親族に発熱等の風邪症状がみられることから勤務しないことがやむを得ないと認められる場合、③一斉休校のために子の世話をを行う親が勤務しないことがやむを得ないと認められる場合のいずれかに該当すれば、「特別休暇」という有給の休暇を取得することができます。

上記のいずれかに該当する場合には、各省各庁の長の承認（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第 21 条、人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第 27 条）を得ることで、「特別休暇」（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第 19 条、人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第 22 条第 1 項 17 号）を取得できるため、給与の減額はありませぬ（一般職の職員の給与に関する法律第 15 条）。

#### イ 非常勤の場合

**Q 私は、非常勤の国家公務員（一般職）ですが、常勤の職員のように有給の休暇は取得できないのでしょうか。**

**A 非常勤の国家公務員（一般職）であっても、常勤の職員と同様です。**

[解説]

総務省の通知（令和2年3月1日職職—104）は、「当分の間、職員が次に掲げる場合に該当するときは、人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第22条第1項第17号の休暇（非常勤職員にあっては、人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第4条第1項第4号の休暇）に規定する出勤することが著しく困難であると認められる場合と取り扱って差し支えない。」と非常勤職員も対象にしています。

どのような場合に有給の休暇の取得できるかについては、常勤の職員と同じ3つの場合となります（「ア 常勤の場合」参照）。

これら3つのいずれかに該当する場合には、各省庁の長の承認（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第23条、人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第4条3項）を得た場合には、有給の休暇（人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第4条1項4号）を取得できます。

**(2) 地方公務員（一般職）**

**ア 常勤の場合**

**Q 私は、常勤の地方公務員（一般職）ですが、新型コロナウイルスが疑われる場合や一斉休校で子どもの対応をする必要がある場合などに有給で休暇を取得できるのでしょうか。**

**A 総務省の通知は、各地方公共団体に対して、国家公務員（一般職）について新型コロナウイルスに感染したことが疑われる場合などの有給休暇取得の基準を参考に、適切に対応することを要請していますので、これらの通知をもとに、地方公共団体に対して、国家公務員（一般職）と同様の基準で有給の休暇を取得できるように要求すべきです。**

[解説]

地方公共団体においては、総務省の令和2年3月1日付け通知（総行公第34号）及び総務省の令和2年3月5日付け通知（総行公第41号）により、国家公務員（一般職）に対する取扱いを参考に、常勤の地方公務員（一般職）の休暇取得について適切に対応することが要請されています。そのため、地方公共団体が有給休暇の取得について未対応の場合には、国家公務員（一般職）が有給の休暇を取得できる場合（「(1) 国家公務員（一般職）」を参照）と同様の基準で有給の休暇を取得できるように要求することが重要です。一人で要求することもできますが、職員団体等を通じて要求する方がよいでしょう。

#### イ 非常勤の場合

**Q 私は、非常勤の地方公務員（一般職）ですが、新型コロナウイルスに感染したことが疑われる場合や一斉休校で子どもの対応をする必要がある場合などに有給で休暇を取得できるのでしょうか。**

**A 非常勤であったとしても、国家公務員（一般職）と同様の基準で有給休暇が取得できるように要求すべきです。**

[解説]

総務省の令和2年3月1日付け通知（総行公第34号）は、各地方公共団体に対して、新型コロナウイルスが疑われる場合などの有給休暇取得について国家公務員（一般職）を参考にすることを要請していますが、国家公務員（一般職）は常勤・非常勤で有給休暇の取扱いを分けていません（「(1) 国家公務員（一般職）」を参照）。

また、総務省の令和2年3月5日付け通知（総行公第41号）では、「各地方公共団体の制度においても、国家公務員と同様に、常勤・非常勤を問わず、「有給」の取扱いとするとともに、休暇の取得について配慮をいただきたいこと」と常勤・非常勤で有給休暇の取扱いを分けないことを明記しています。

これらの通知をもとに、国家公務員（一般職）が有給の休暇を取得できる場合（「(1) 国家公務員（一般職）」を参照）と同様の基準で有給の休暇を取得できるように要求することが重要です。一人で要求することもできますが、職員団体等を通じて要求する方がよいでしょう。

### （3）公立学校の教職員

#### ア 教員の勤務時間

**Q 私は、公立学校の教員です。新型コロナ対策のために休校となり、放課後児童クラブでの児童の対応が必要となりました。休校となっても他の業務があるため、放課後児童クラブでの児童の対応を長時間すると正規の勤務時間を超えてしまいます。学校は、私に対して、放課後児童クラブでの児童の対応を正規の勤務時間を超えて命じることはできるのでしょうか。**

**A 放課後児童クラブでの児童の対応を正規の勤務時間を超えて命じることはできません。現在の教職員で対応できない場合、学校は、人員を増やすなどの対応が必要です。**

[解説]

放課後児童クラブでの業務も教職員の教育活動等の一環とされており、学校が、教職員に対して、児童の対応を命ずることは可能と考えられています（文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業に関するQ&A」（以下「一斉臨時休業に関するQ&A」といいます。）問23参照）。

しかし、放課後児童クラブの業務は、正規の勤務時間を超えて勤務させることができる4つの場合（いわゆる「超勤4項目」）の①校外実習その他生徒の実習に関する業務、②修学旅行その他学校の行事に関する業務、③職員会議に関する業務、④非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置

を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務には該当しないと考えられます（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第6条1項、公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令2号、「一斉臨時休業に関するQ&A」問23参照）。

したがって、学校は、教員に対して、放課後児童クラブでの児童の対応を正規の勤務時間を超えて命じることはできません。

## イ 公務災害

**Q 私は、公立学校の教員です。新型コロナウイルス対策のために休校となり、放課後児童クラブで児童の対応をしているときに怪我をしました。何か補償は得られるのでしょうか。**

**A 公務災害として療養補償などが得られる可能性があります。また、怪我の原因が学校の安全対策の欠如にある場合には、安全配慮義務違反として国家賠償法1条に基づく損害賠償請求ができる場合もあります。**

[解説]

放課後児童クラブでの業務も教職員の教育活動等の一環とされており、学校が、教職員に対して、児童の対応を命ずることは可能と考えられています（「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業に関するQ&A」問23参照）。

そのため、放課後児童クラブに携わっているときに怪我をした場合には、公務災害として療養補償の対象になる可能性があります（地方公務員災害補償法第26条等）。

また、地方公共団体は、教員に対して、その生命及び健康等を危険から保護するように配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っています。教員の怪我の原因が、学校の安全対策の欠如にある場合には、安全配慮義務違反があったとして、地方公共団体に対して、国家賠償法1条に基づく慰謝料などの損

害賠償請求をすることが考えられます。

#### ウ 非常勤の教職員の報酬

**Q 私は、学校現場で働く非常勤講師（学校用務員、給食調理員）です。新型コロナウイルス対策のために休校となったことで、報酬が支払われなくなってしまうのでしょうか。**

**A 教育委員会や設置者に対して、休校中も業務を行わせることを要求し、報酬を支払うように求めるべきです。**

[解説]

文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課の「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業に関するQ&A」（以下、「一斉臨時休業に関するQ&A」といいます。）問25は、「学校現場で任用されている非常勤講師、学校用務員、給食調理員等や補助金事業により配置される職員等が今回の臨時休業に伴って報酬が支払われなくなるのではないか。」という問いですが、以下の回答がされています。

「授業がない場合であっても、休業中の学校においては引き続き、非常勤講師については授業準備、年度末の成績処理や児童生徒の家庭学習の支援、学校用務員の場合は学校施設の修繕、給食調理員の場合は給食調理場等の清掃、消毒、寄宿舎の職員の場合は寄宿舎の清掃、消毒、特別支援教育支援員の場合は教材準備の補助、次年度に向けた引継ぎなどの業務を行うことが考えられます。また、補助金事業により配置される職員等についても休業期間中もなんらかの業務に携わることが可能であると想定される場所です。このため、各教育委員会及び各設置者において、当該非常勤講師等の任用形態や学校の運営状況等、補助金事業により配置される職員についてはその補助目的を踏まえながら、適切な対応をお願いしたいと考えています。」

このように、文部科学省は、休校中であっても何らかの業務があることから、当該業務を行うことで報酬を支払うことが要請されています。

そのため、教育委員会や設置者に対して、「一斉臨時休業に関するQ&A」問25をもとに、何らかの業務を行わせること及び報酬の支払いを求めるべきでしょう。要求をする際には、職員団体等を通じて要求をすると良いでしょう。

## 14 フリーランス

### 【ポイント】

- 仕事のキャンセルについての取り決め（契約書やメールのやり取り）を確認しましょう。
- 政府から、フリーランスとの契約を変更する場合には、取引の相手方である個人事業主・フリーランスと十分に協議した上で、報酬額や支払期日等の新たな取引条件を書面等により明確化するなどの要請があるので、報酬請求のときに併せて活用しましょう。
- フリーランス向けの政府支援策（学校休校による休業に対する支援等）があるので、活用できるか確認しましょう。

Q 私は、フリーランスで働いています。感染防止という理由で、仕事のキャンセルが相次いで、収入が激減してしまいました。このままでは生活していきません。どうしたらよいでしょうか。

### ① 仕事のキャンセルについて契約書等において取り決めがある場合

仕事のキャンセルは、原則として、締結している契約の取り決めにしたがって対応することになります。そのため、キャンセルの時期にしたがってキャンセル料を請求していくことが原則になります。その場合、コロナウイルスの影響とはいえ、依頼者からのキャンセルになりますので、依頼者の都合によるキャンセルを基礎にキャンセル料の請求をしていくのが原則になります。

この点に関しては、契約条件の変更と関連して政府からの要請がありますので（詳細は後述。）、下請法、独禁法の趣旨に照らして一方的に条件変更は控え適正な対応が求められることになっています。

### ② 政府からの要請

(<https://www.meti.go.jp/press/2019/03/20200310007/20200310007.html>)

事業基盤が弱く、収入の減少が生活基盤の悪化に直結しやすい個人事業主・フリーランスに対する影響を最小限とするため、発注事業者に対して、取引上の適切な配慮を行うよう、経済産業大臣、厚生労働大臣、公正取引委員会委員長が連名で関係団体を通じ、以下の要請がなされています(令和2年3月10日20200309経第1号、厚生労働省発雇均0310第4号、公取企第25号)。

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止やそれに伴う需要減少等を理由に、個人事業主・フリーランスとの契約を変更する場合には、取引の相手方である個人事業主・フリーランスと十分に協議した上で、報酬額や支払期日等の新たな取引条件を書面等により明確化するなど、下請振興法、独占禁止法及び下請代金法等の趣旨を踏まえた適正な対応を行うこと
- ・新型コロナウイルス感染症により影響を受けた個人事業主・フリーランスが、事業活動を維持し、又は今後再開させる場合に、できる限り従来の取引関係を継続し、あるいは優先的に発注を行うこと
- ・個人事業主・フリーランスから、発熱等の風邪の症状や、休校に伴う業務環境の変化を理由とした納期延長等の求めがあった場合には、取引の相手方である個人事業主・フリーランスと十分に協議した上で、できる限り柔軟な対応を行うこと

### ③ 政府による支援策

#### ア 小学校休業等対応支援金

個人で就業する予定であった方にも、業務委託契約等に基づく業務遂行等に対して報酬が支払われており、発注者から一定の指定を受けているなどの要件を満たす場合に支援を実施することとし、臨時休業した小学校等の子の保護者がこのために就業できなかった日数に応じて定額(4,100円/日)を支援する方針となっています。

## イ 生活福祉資金貸付制度の特例措置

学校の臨時休校などで休業を余儀なくされたフリーランスや自営業の人たちへの休業補償として、都道府県の社会福祉協議会が無利子で生活費を貸し付ける「生活福祉資金貸付制度」を活用し、通常無利子で10万円の貸し付ける上限額を20万円に引き上げる予定です。これは、この人たちが政府がつくる新助成金の対象とならないため、生活に困っている場合は返済を免除する方針のようです。

※まだ、制度の詳細が確定しておりませんので、現時点までの概要は、以下のリンク先をご覧ください。

[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/novel\\_coronavirus/th\\_siryou/kinkyutaiou2\\_corona.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/novel_coronavirus/th_siryou/kinkyutaiou2_corona.pdf)

※当該支援策は、労働者に対するものとは著しく均衡を欠く不十分なものと言わざるを得ません。日本労働弁護団としては、労働者と同様の支援策を講ずるように求めています。

### ④ 「労働者」に該当する場合もありうる

なお、フリーランスの方でも労働者として評価される場合があります

「労働者」に当たるか否かは、契約の形式ではなく、実態から判断されます。そのため、契約書上、「業務委託契約」という形式であったとしても、労働基準法上の「労働者」であると判断される可能性があります。「労働者」と判断されるか否かは働き方の詳細を確認する必要がありますので、弁護士に相談されることをお勧めします。

## 【相談先一覧】

### ○日本労働弁護団

日本労働弁護団では、全国各地で電話による無料相談を受け付けています。相談に応じるのは、労働弁護団に所属する弁護士です。

東京の本部では、毎週、月・火・木の15時～18時、土の13時～16時の時間帯で全国からの電話による無料の労働相談に応じています。

電話番号は03-3251-5363、03-3251-5364（※土は5364番は利用不可）です。

また、各地域でもホットラインを実施していますので、お住まいや職場の最寄りの地域のホットラインも是非ご利用下さい。実施曜日や時間帯は、各地域ごとに異なりますので、詳しくは労働弁護団のホームページをご参照ください。

### ○労働組合

連合（全国の連合相談窓口） 0120-154-052

（お近くの連合(地方連合会)に繋がります）

全労連 0120-378-060（お近くの労働相談センターに繋がります）

全労協 0120-501-581（お近くの相談所へ繋がります）

地域ユニオン

→ コミュニティ・ユニオン全国ネットワークのホームページから、全国各地のお住まいの近くの地域密着のユニオン（一人でも入ることができる労働組合）を探ることができます。

### ○厚労省

厚労省では、新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口を全国各地の労働局内に設けています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html)