

労働法の世界〔第13版〕追補

2020年2月28日

補訂 2022年4月1日

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い取られた様々な対応措置については、最後にまとめて記載する。なお、使用者に向けて厚生労働省が作成した「Q&A」については、下記を参照（随時更新）。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

1 労働法の見取図

*16頁 ILO「2019年の暴力とハラスメント条約」の採択

2019年6月19日の第108回総会において、ILO190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」（略称「2019年の暴力とハラスメント条約」）が採択された（日本は未批准）。8年ぶりの新条約採択であり、同日には、同名の勧告（206号）も採択されている。

同条約は、「暴力とハラスメント」の定義として、「単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威をい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む」と規定し（1条1(a)）、広い範囲での被用者及び職場を対象として（2条・3条）、加盟国に「暴力とハラスメントの法律上の禁止」その他の8種の事項の実現を求めている（4条2項）。

2 労働法のアクター

*20頁・30頁 労働者協同組合法の制定

働く者が自ら出資して事業運営に当たる新たな法人形態、「労働者協同組合」を創設する労働者協同組合法が、2020年12月4日に成立し、2022年10月より施行されることとなった。労働者協同組合は、①組合員が出資し、②その事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映され、③組合員自らが組合の事業に従事すること、を基本原理とする非営利の組織である（1条・3条1項・3項。認可は不要で、準則に従って登記により設立できるが、届出は必

要。26条・27条)。労働者協同組合の組合員は、出資一口以上を有しなければならず(9条1項)、組合の出資者および経営者としての立場を有することになる。他方で組合は、その行う事業に従事する組合員との間で、「労働契約」を締結しなければならないとされており(20条)、その事業への従事に関し、組合員は、労基法・労組法上の労働者に該当する。

***22頁 フリーランスに関するガイドライン**

2021年3月26日に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が策定された。ここでいうフリーランスは、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」と定義されている。

このガイドラインは、フリーランスとして請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態にもとづいて「労働者」に該当するならば労働関係法令が適用される、と指摘した上で、労働基準法、労働組合法のそれぞれについて、「労働者」の判断基準・判断要素と判断事例を整理しながら詳しく紹介している。

他方、「労働者」に該当しないフリーランスについては、独占禁止法や下請法の規制対象となる。これに関し、ガイドラインは、特にフリーランスに対する発注事業者の優越的地位の濫用の規制について基本的な考え方を述べた上で、報酬の支払遅延、一方的な発注取消しなど、違法となりうる12の行為類型を示して説明している(労働者たるフリーランスに関しても両法の適用が問題となりうるが、「労働関係法令で禁止又は義務とされ、あるいは適法なものとして認められている行為類型に該当する場合には、当該労働関係法令が適用され、当該行為については、独占禁止法や下請法上問題としない」とされている)。

3 労働条件の決定システム

***47頁 付加金請求権の時効**

付加金の請求権の時効について労基法114条が改正され、「違反のあった時から2年以内」にしなければならないとの定めが、「違反のあった時から5年以内」に改められた(同条ただし書)。しかし、「当分の間、同条ただし書中『5年』とあるのは、『3年』とする」(附則143条2項)とされ、結果として3年の時効期間に改正された(「**13** 賃金」についての追補も参照)。

***48頁 記録の保存期間**

記録の保存期間に関して労基法109条が改正され、「3年間」が「5年間」に改められた。しかし、「当分の間、同条中『5年間』とあるのは、『3年間』とする」(附則143条1項)とされ、結果として変更されず従来通りとなった。

4 募集・採用

* 59 頁 募集情報等提供事業の規制拡大

労働者の募集に関しては、募集に関する情報の提供を行う「募集情報等提供」事業者も、募集内容の的確な表示のための努力義務を課されているが（職安法 42 条 2 項、4 条 6 項）、近年、インターネットの普及によって多様な募集情報サービスが行われていることから、その定義を拡大するとともに、募集内容の的確な表示、迅速・適切な苦情処理、個人情報保護等について規制を強化する職安法の改正案（雇用保険法等の一部を改正する法律案）が、2022 年 2 月に国会に提出され、3 月 30 日に成立した（同年 10 月より施行）。

* 65 頁 障害者雇用促進法の一部改正

官公庁における障害者雇用のいわゆる水増し問題を受けて、2019 年 6 月に障害者雇用促進法が一部改正された（令和元年法律第 36 号。施行は一部規定を除き 2020 年 4 月 1 日）。改正法は、国および地方公共団体に対して障害者活躍推進計画等の作成および公表を義務づけ（7 条の 2 第 1 項以下）、また障害者雇用推進者を選任するなど（78 条 1 項）、障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を定めている。また、民間の事業主についても、障害者雇用率に算定できない、短時間（週 10 時間以上 20 時間未満）で就労可能な障害者等（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、特例給付金を支給する仕組み（49 条 1 項 1 号の 2）等を創設している。

* 65 頁 障害者雇用率の引き上げ

65 頁の本文記載のように、障害者雇用率は、予定通り 2021 年 3 月 1 日より、一般事業主につき 2.3%、国・地方公共団体につき 2.6%、都道府県等の教育委員会につき 2.5%、特殊法人につき 2.6%に引き上げられた。

5 労働契約の期間

* 79 頁 期間途中の解雇が無効な場合の取扱いに関する最高裁判決

最高裁は、朝日建物管理事件（最 1 小判令和元・11・7 労判 1223 号 5 頁）で、4 回更新された期間 1 年の有期労働契約について、期間途中における解雇が労契法 17 条 1 項の「やむを得ない事由」がないため無効であっても、その後の契約期間満了によって労働契約が終了した可能性があり、原審がこの点を判断せずに労働契約上の地位確認と判決確定日までの賃金支払いを認めたのは違法と判断した。

6 労働契約の基本原則

* 98 頁 労働者の付随的義務—副業・兼業と競業避止義務

改定された厚労省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成 30 年 1 月策定，令和 2 年 9 月改定）によれば，「使用者は，競業避止の観点から，労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるが，競業避止義務は，使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする義務であり，使用者は，労働者の自らの事業場における業務の内容や副業・兼業の内容等に鑑み，その正当な利益が侵害されない場合には，同一の業種・職種であっても，副業・兼業を認めるべき場合も考えられる」とされる。

* 98 頁 使用者による民族的ヘイト文書の配布と損害賠償

フジ住宅事件（大阪高判令和 3・11・18 労旬 2002 号 36 頁）では，使用者が中国や韓国・朝鮮の出自を有する者を侮辱的表現で批判する文書を大量に配布したこと等が，韓国籍の労働者である原告の人格的利益を保護するために使用者が負う職場環境保護義務に違反すると判断され，損害賠償の支払いと一部行為の差止めが命じられた。

* 100 頁 労働者の損害賠償責任に関する最高裁判決

福山通運事件（最 2 小判令和 2・2・28 民集 74 卷 2 号 106 頁）は，職務遂行中の交通事故で第三者に損害を与えた労働者が自ら被害者に損害賠償を行った後で，使用者に求償を行った事案である。原審は請求を否定したが，最高裁は，民法 715 条 1 項の使用者責任は，第三者との関係だけではなく，被用者との間でも損害の公平な分担という観点から損害の全部または一部について使用者が負担すべき場合があることを定めると解し，その見地から相当と認められる額については求償が可能と判断した。

* 105 頁 身元保証契約の上限

2020 年 4 月より施行された改正民法によって，個人の根保証について極度額を定めることが必要となった（465 条の 2）。身元保証契約についてもこれが適用され，保証の上限額を定めておかなければ契約は無効となる。

* 107 頁 ひげと「身だしなみ基準」に関する新たな裁判例

大阪市・大阪市高速電気軌道事件（大阪高判令和元・9・6 労判 1214 号 29 頁）は，被告大阪市交通局における「身だしなみ基準」に基づき，原告にひげを剃って勤務するよう指導し，これに従わない原告に対して低い人事評価をしたことが，国賠法上違法と判断して損害賠償請求を認めた。

***112 頁 パワーハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務**

2019年6月5日付で、労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメントに関する事業主の雇用管理上の措置その他の定めがなされた（施行は2020年6月）。なお、この改正は形式上、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の改正の一環としてなされたものである。

改正された労働施策総合推進法では、いわゆるパワーハラスメント（「優越的言動問題」と称される）について、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と定義しており、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③雇用する労働者の就業環境が害されることが、パワハラを構成する3要素となる。これらについて、事業主は、セクシュアル・ハラスメント等と同様に、「労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置」を講じる義務を課されている（30条の2第1項）。

また、相談や相談対応における発言を理由とする不利益取扱いの禁止（同条2項）、ハラスメントに関する労働者の努力義務（同条4項）の定めも置かれた。さらに、パワーハラスメントの紛争解決については、個別労働紛争解決促進法の定める「調停」の仕組みによることとされた（30条の4以下）。

なお、同法30条の2第3項に基づき、2020年1月15日付で「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」（いわゆるパワハラ指針。令和2・1・15厚労告5号）が策定され、改正法の適切・有効な実施に必要な事項が定められている。

7 平等原則

***129 頁 女性活躍推進法の改正**

2019年5月に成立した女性活躍推進法等の一部を改正する法律により、同法が定める行動計画策定・公表義務が、労働者101人以上の事業主に拡大されることとなった（2022年4月施行）。また、公表義務の内容の強化や、優良事業主の認定の拡充（いわゆる「プラチナえのぼし」の新設）もなされている（2020年6月施行）。

***131 頁 産後1年を経過しない労働者の解雇に関する裁判例**

社会福祉法人緑友会事件（東京高判令和3・3・4判例集未登載）では、出産後に育児休業をしていた労働者（産後1年未満）に対する解雇が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当とも認められず無効であり、また、均等法9条4項に違反し、同項但書の証明もなされないため、この点においても無効と判断された（一審・東京地判令和2・3・4労判1225号5頁の判断を支持）。

*** 131 頁・132 頁 セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントに関する措置義務の強化**

2019 年 5 月に成立した女性活躍推進法等の一部を改正する法律により、均等法についても、セクシュアル・ハラスメントおよびマタニティ・ハラスメントの措置義務に関し、国・事業主・労働者の責務（11 条の 2・11 条の 4）や、相談等への不利益取扱いの禁止（11 条 2 項・11 条の 3 第 2 項）が定められた（2020 年 6 月施行。上記 112 頁のパワーハラスメントに関する記述も参照）。

*** 136 頁 性自認に対応するトイレ利用の制限等の適法性**

いわゆる性同一性障害の問題に関して、裁判例の動きが見られた。

国・人事院（経産省職員）事件では、トランスジェンダーである国家公務員が、外見上女性であるのに、同省の女性用トイレを自由に利用することができない等の処遇により、人事院に対して他の一般的な女性職員との公平処遇を求める措置要求をしたところ、人事院がこれを認めない旨の判定をしたため、この判定の取消と国家賠償法に基づく損害賠償を請求した。一審（東京地判平成元・12・12 労判 1223 号 52 頁）は、本件判定の一部を取り消し、損害賠償を一部認容したのに対して、控訴審（東京高判令和 3・5・27 労判 1254 号 5 頁）は、「自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ることは、法律上保護された利益である」ことを前提としつつも、「公務員が職務上通常尽くすべき注意義務を尽くすことなく、漫然と当該行為をしたと認めうるような事情がある場合に限り」、国家賠償法上違法の評価を受けるとして、本件トイレに係る処遇は違法とはいえないと判断して、判定の取消請求を棄却するとともに、損害賠償請求の主要部分を棄却する判断を下した。

9 パート・有期労働、労働者派遣

*** 155 頁 有期雇用労働者における労働条件の不合理的な相違をめぐる最高裁判決**

2020 年 10 月 13 日および同月 15 日、最高裁は、労契法旧 20 条に定める、有期労働契約を締結した労働者の労働条件の不合理的な相違について、5 つの判決を言い渡して注目された。各判決の概要は、次の通りである。

①大阪医科薬科大学事件（最 3 小判令和 2・10・13 労判 1229 号 77 頁）は、期間の定めのない労働契約を締結している正職員に対しては、賞与および私傷病による欠勤中の賃金が支払われている一方で、雇用期間 1 年（上限 5 年）で雇用されるアルバイト職員にはそれらが支給されないとする労働条件の相違は、労契法旧 20 条にいう不合理であると評価することはできないと判断して、大学側の上告を認容し、原判決を破棄した。

②メトロコマース事件（最 3 小判令和 2・10・13 民集 74 卷 7 号 1901 頁）は、売店業務に従事する期間の定めのない労働契約による正社員に対しては退職金を支給する一方で、契約期間 1 年の有期労働契約を更新して 65 歳定年制の下で同じ業務に従事した契約社員について

は退職金を支給しないとする労働条件の相違は、労契法旧 20 条にいう不合理と認められるものには当たらないと判断して、会社側の上告を認容し、原判決を破棄した。なお、反対意見および補足意見がある。

次の③～⑤は、日本郵便に対して、有期労働契約を締結して郵便の業務に従事する時給制契約社員らが、期間の定めのない労働契約を締結して同業務を担当する正社員との間で、各種の労働条件の相違があることが労契法旧 20 条にいう不合理と認められるかを主たる争点とする一連の事件の上告審であり、最高裁は、次のように判断した。

③日本郵便（佐賀）事件（最 1 小判令和 2・10・15 労判 1229 号 5 頁）は、正社員に対して夏期冬期休暇を与える一方で、郵便の業務を担当する時給制契約社員に対してこの休暇を与えないという労働条件の相違は、同条にいう不合理と認められ、これを取得できなかったことは、不法行為に当たるとして、会社側の上告を棄却した。

④日本郵便（東日本）事件（最 1 小判令和 2・10・15 労判 1229 号 58 頁）は、年末年始勤務手当の支給に関する相違、および、私傷病による有給の病気休暇の付与における相違は、同条にいう不合理と認められるものに当たると判断して、会社側の上告を棄却し、また、時給制契約社員が正社員に有給休暇として付与される夏期冬期休暇を取得できなかったことは、同条に違反して財産的損害を被ったものとして不法行為に当たるとして労働者側の上告を認容して原判決を破棄した。

⑤日本郵便（西日本）事件（最 1 小判令和 2・10・15 労判 1229 号 67 頁）は、年末年始勤務手当の支給に関する相違、年始期間の勤務に対する祝日給の支給に関する相違、および扶養手当の支給の相違は同条にいう不合理と認められるものに当たると判断して、労働者側の上告を認容して原判決を破棄し、時給制契約社員が正社員に有給休暇として付与される夏期冬期休暇を取得できなかったことは、不法行為に当たるとして、会社側の上告を棄却した。

*** 156 頁 パートタイム労働者への厚生年金の適用拡大**

パートタイム労働者への厚生年金適用拡大について検討が行われ、現状は従業員数 501 人以上の事業主を対象とする企業規模要件を、2022 年 10 月に 100 人を超える企業に、2024 年 10 月に 50 人を超える企業に改めた（2020 年 5 月 29 日成立、6 月 5 日公布）。

*** 163 頁 パワーハラスメントに関する派遣先の指揮命令上の義務**

パワーハラスメント（優越的言動問題）に関する事業主の義務（112 頁の前掲記載を参照）は労働者派遣の場合にも拡張され、派遣先もまた「派遣労働者を雇用する事業主とみなして」、適用される（派遣法 47 条の 4）。この場合に、「雇用管理上」という文言は、「雇用管理上及び指揮命令上」に置き換えられる。

*** 167 頁 労働契約の締結の申込みみなし**

日本貨物検数協会事件（名古屋地判令和 2・7・20 労判 1228 号 33 頁）は、派遣先が形式上

は業務委託契約であっても派遣受入れをしていたとの認定を前提に、それが「法律の規定の適用を免れる目的」（派遣法 40 条の 6 第 1 項 5 号）すなわち適用潜脱目的をもってなされたことから偽装請負に当たると判断し、これにより使用者が労働契約の締結の申込みをしたことは認められるとした。しかし、労働者側が 1 年以内に（同条 3 項）承諾の意思表示をしなかったとして、派遣先との間の労働契約の成立については否定した。

これに対して、東り事件（大阪高判令和 3・11・4 労判 1253 号 60 頁）は、①請負契約の形式であるときにも、請負人に指揮命令がなく、注文者がその場屋内で直接に指揮命令をしているときには請負契約と評価できないところ、本件請負契約には請負としての実態がなく、平成 15 年改正前の「製造業における労働者派遣禁止を免れるための脱法的行為であったことは明らか」であり、偽装請負等の状態にあったこと、②本件業務請負契約について、派遣先会社に偽装請負等の目的があったこと、また、③派遣労働者らは派遣先会社による労働契約のみなし申込みに対して承諾の意思表示を発していることから（派遣法 40 条の 6 第 1 項 5 号・3 項）、派遣労働者らと派遣先会社との間に労働契約が成立していると判断した。

12 労働協約

* 206 頁 未払い賃金債権を放棄等する労働協約の効力に関する最高裁判決

最高裁は、平尾事件（最 1 小判平成 31・4・25 労判 1208 号 5 頁）で、組合員たる労働者の未払賃金債権を放棄する、労働組合と使用者との間の合意につき、代理関係などその効果が当該労働者に帰属することを基礎付ける事情がない限り、債権放棄は認められないと判断した。また、具体的に発生した労働者の賃金請求権を、事後に締結された労働協約の遡及適用により処分・変更することも、当該労働者の特別の授権がない限り許されないとされている。

* 212 頁 労働協約の地域単位の拡張

2022 年 4 月 1 日より、茨城県の大型家電量販店に雇用される無期雇用フルタイム労働者に、年間所定休日を 111 日以上とする等の内容を定める労働協約が拡張適用される。ヤマダ電機など大手 3 社の労使が締結した労働協約を県内全域に適用するものであり、3 つの労働組合が行った申請にもとづき、中労委の決議がなされ、2021 年 9 月 22 日に厚生労働大臣が決定を行った（中央労働時報 1283 号 52 頁, 1284 号 60 頁を参照）。ほとんど休眠状態にあった地域別拡張の適用例として注目に値する。

13 賃 金

* 213 頁 賃金請求権の時効に関する改正

2020 年 3 月に行われた労基法改正により、賃金請求権に関する 2 年の時効が、改正民法に合わせる形で、5 年に延長された（同年 4 月 1 日施行）。ただし、経過措置として、賃金請

求権の消滅時効、賃金台帳等の記録の保存期間、割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間
は、当分の間は3年とされている（退職金の請求については、従来どおり5年）。

*** 228 頁・236 頁 電子マネー口座への給与振込**

賃金の通貨払いの原則により、その支払は例外的に「銀行その他の金融機関」に限り口座振込が認められているが、新たな例外として、資金移動業者（資金決済法に基づき国に登録して送金サービスを行う業者）への口座に振り込むことを認めるべきかについて、厚労省の労働政策審議会（労働条件分科会）で議論が進んでいる。経済の成長戦略としてキャッシュレス決済を推進するという課題、あるいは増加する外国人労働者や技能実習生が銀行口座を開設することが困難であるといった事情による。しかし、資金移動業者には銀行の預金保護のような厳しい規制がなく口座の保全に問題が残ること、電子決済サービスへの不正アクセスによる被害の可能性があること等、問題が指摘されている。

14 労働時間

*** 243 頁・244 頁・251 頁 テレワークに関する新たなガイドライン**

いわゆる雇用型のテレワークについて、厚労省は2018年2月22日に「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定していたが、新型コロナウイルス感染症の拡大によるテレワークの急速な普及を踏まえ、2021年3月、それを改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を発表した（令和3・3・25）。導入時や労務管理上の留意点、ルール策定と周知、安全衛生の確保、労働災害の補償、ハラスメントへの対応など、広範な事項がカバーされており、労働時間に関しても、自己申告を含む労働時間の適正な把握、変形労働時間制・フレックスタイム制の利用、事業場外みなし労働時間制の適用、いわゆる中抜け時間や移動時間の取扱い、長時間労働対策等について、記述がなされている。

*** 250 頁 労働時間の通算に関する新通達**

厚労省は2020年9月に「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」と題する新たな通達（令和2・9・1基発0901第3号）を発した。そこでは、労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合について、労働時間の通算が必要となる場合やそのときに適用される規定、副業・兼業の確認の必要性、通算して時間外労働となる具体的な部分、それぞれの使用者の割増賃金の支払い義務等について、確認と明確化が行われている。また、労働時間の申告等や通算管理における労使の負担を軽減して法遵守を容易にするために、「管理モデル」として、副業・兼業の開始前に、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）の範囲内でそれぞれの使用者が上限を設定し、それぞれについて割増賃金を支払うこととする仕組み（各使用者があらかじめ設定した労働時

間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握が不要となる)も示された。

なお、厚労省は2018年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を発し、労働契約上の問題から始まって、労働時間管理、健康管理、労災保険、雇用保険等を含む様々な事項について説明を行っていたが、これについても2020年9月1日付けで、上記に合わせて改訂がなされた。

15 休憩・休日・時間外労働

* 264 頁 医師の時間外労働に関する規制 (2024 年度以降)

医師については36協定による時間外労働の上限規制の適用が2024年3月末まで猶予されているが、同年4月以降の取扱いが決定された(労基法141条、労基則69条の2以下〔2024年4月施行〕)。一般の医師の場合、1ヵ月100時間未満かつ1年960時間(いずれも休日労働を含む)が上限となるが(A水準)、地域医療提供体制の確保の観点からやむをえずA水準を超えざるを得ない場合と、一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とする医師について、1ヵ月100時間未満かつ1年1860時間(いずれも休日労働を含む)等の、より長い上限も定められている(B水準、C水準)。また、いずれの医師についても、時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる者については、面接指導を行うこと等を要件に年の上限のみとなることも定められている。

* 269 頁 国際自動車事件の再上告審判決

タクシー運転手の歩合給について、割増賃金として支払われる額を控除して計算するため、時間外労働を行っても賃金額が増えない結果となる制度について、差し戻し後の高裁判決は、労基法37条に定める割増賃金の金額を下回らない額が支払われていたと判断したが、再上告後の最高裁(最1小判令和2・3・30労判1220号5頁)は、本件の割増賃金は、時間外労働への対価として支払われるとはいえず、労基法37条の定める割増賃金の本質から逸脱したものであると指摘し、破棄・差戻しとした。

* 275 頁 給特法の改正

2019年12月に給特法の改正が行われた。柱となるのは、①1年単位の変形労働時間制の導入(5条。これまで適用が除外されていた労基法32条の4の適用。2021年4月施行)、②業務量の適切な管理等に関する指針の策定(7条。2020年4月施行)であり、後者の指針(「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」令和2・1・17文科省告示1号)においては、時間外在校等時間の上限を、月45時間・年360時間とすること等が定められている。

*** 275 頁 公立小学校教員の時間外割増賃金に関する裁判例**

公立小学校の教員が時間外労働に対する割増賃金や損害賠償を請求した事案（さいたま地判令和3・10・1 労判1255号5頁）で、地裁は、①給特法は教員調整額を支給する代わりに労基法37条の適用を排除しており、超勤が認められる4つの業務（超勤4項目）以外のものを行った場合も同様である、②原告は労基法32条の規制を超える労働をしていたが、その時間数や状況に照らせば、国家賠償法上の違法性があったとはいえない、と述べて請求を棄却した。

16 休暇・休業・退職

*** 282 頁 法定外夏季休暇の取得予定を理由とする時季変更権の行使**

定期バス路線の運転業務において、運転手が病院への通院および薬剤処方を受けることを目的として時季指定権を行使したところ、当該日が他の運転手の法定外年休である「夏季休暇」が予定されていたとして、使用者が時季指定権を行使したことから、同運転手が国家賠償法に基づく損害賠償等を請求した事件で、東京高裁は、当該日には代替要員も交代要員も確保できなかったのであるから、同運転手が薬剤処方を受けなかったために発病する結果になったとしても、「通常の配慮」をしなかったとはいえないと判断して、請求を棄却した（東京都（交通局）事件・東京高判令和3・1・13 労旬1988号51頁）。

*** 287 頁 育介法の改正法が成立**

育介法および雇用保険法の一部改正法案が2021年2月26日に国会に提出され、同年6月3日に成立した。2022年4月1日より段階的に施行される。主な改正点として、次の4点を挙げることができる。

第1に、有期雇用労働者の育児休業および介護休業について、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件を廃止して、適用対象者を拡張する。すなわち、有期雇用労働者は、1歳に満たない子についてする育児休業について、その養育する子が1歳6ヵ月に達するまでに労働契約が「満了することが明らかでない者に限り」、その申出ができる。介護休業についても、有期雇用労働者は、「介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り」、申出をすることができる（2022年4月1日施行）。

第2に、使用者は、労働者本人またはその配偶者が妊娠または出産したことを申し出たときには、育児休業の取得等に関する意向確認の面談その他の措置を講じなければならない。また、この申出を理由として解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない（2022年4月1日施行）。

第3に、男性の育児休業を促進するために、「出生時育児休業」を新設している。これは、「子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（……）の期間内に4週間以内

の期間を定めてする休業」をいうものであり、子の母親はこの期間には産後休業を取得しているから、「出生時育児休業」は実際には父親である労働者がすることになる。「出生時育児休業」は、合計 28 日を限度として 2 回に分けてすることができる（2022 年 10 月 1 日施行）。

第 4 に、「出生時育児休業」以外の育児休業についても、分割して 2 回まで休業することが可能となる（2022 年 10 月 1 日施行）。

*** 288 頁 ジャパンビジネスラボ事件控訴審判決**

ジャパンビジネスラボ事件では、控訴審（東京高判令和元・11・28 労判 1215 号 5 頁）も、一審原告が契約社員契約を締結したことにより正社員契約は解約され、また契約社員契約を締結する合意は一審原告の自由な意思に基づいてなされたものであるから、均等法 9 条 3 項や育介法 10 条に定める「不合理な取扱い」には当たらないと判断した。他方で控訴審判決は、原審の認めていた契約社員としての地位確認請求を棄却し、さらに一審原告の発言が会社への名誉毀損に当たり不法行為が成立するとして、一審被告会社への損害賠償を命じた。

*** 289 頁 育児介護休業に関する嫌がらせ（ハラスメント）**

2019 年 6 月 5 日付で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の改正にともない（112 頁の前掲記事を参照）、育介法が改正されて、嫌がらせ（ハラスメント）に関する事業主の措置義務等が強化された（施行は 2020 年 6 月）。育児介護休業に関するハラスメント（「育児休業等関係言動問題」）においても、事業主は「研修の実施その他の必要な配慮」をして（25 条の 2 第 2 項）、自らも言動に注意を払うよう努めなければならない（同条 3 項）、労働者も言動に注意し、事業主の雇用管理上の措置に協力する努力義務を負う（同条 4 項）。他方、ハラスメントに関して相談をなしたまたは相談対応に協力した労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（25 条 2 項）。

*** 291 頁 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得**

子の看護休暇および介護休暇に関して、育介法施行規則を改正して、それまでの半日単位取得から、1 時間単位で取得することが可能となるようにした（育介法施行規則 35 条 2 項・40 条 2 項、施行は 2021 年 1 月）。

*** 294 頁 健康保険制度（傷病手当金）の改正**

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」（令和 3 年法律第 66 号）が 2021 年 6 月 4 日に成立し、それにともない健康保険法 99 条 4 項が改正されて、傷病手当金の支給期間が、「起算して 1 年 6 月を超えないもの」から「通算して 1 年 6 月間」に改められた（施行は 2022 年 1 月 1 日）。このように支給期間が通算されることにより、長期治療を要する傷病で治療のために断続的に短期の欠勤を余儀なくされる労働者の場合でも、欠勤期間だけを通算して 1 年 6 ヶ月間、傷病手当金を受給できるようになっ

た。「病気とともに働く」（本書 370 頁）ことに適した傷病手当金への改革といえよう。

18 安全衛生と労災補償

* 314 頁 労安衛法によるアスベスト規制の遅れと国の責任に関する最高裁判決

建設作業に従事する中でアスベストの粉じん暴露により後に石綿関連疾病を発症した者が、国と建材メーカーを相手に損害賠償を請求した事案（建設アスベスト事件・最一小判令和 3・5・17 労判 1252 号 5 頁）で、最高裁は、国の責任に関し、①労働大臣は 1975 年の適切な時期に労働安全衛生法による規制権限を行使すべき状況にあり、それを怠ったのは著しく不合理で、国家賠償法上違法である、②上記規制権限は、建設作業従事者のうち「労働者」に該当しない者（一人親方）をも保護対象としており、その不行使に対して、これらの者も国家賠償を求めることができる、と判断した。

* 317 頁 労災保険特別加入制度の対象拡大

2021 年 4 月より、労災則の改正によって、労災保険の特別加入の対象者が拡大され、①柔道整復師、②放送番組、映画、劇場等で働く芸能従事者、③アニメーション制作従事者、④高年法の創業支援等措置（後記 477 頁の箇所を参照）にもとづき高年齢者が行う事業（常態として労働者を使用しないものに限る）、が追加された。フリーランスなど多様な働き方の増加への対応をはかったものである。①は新たなカテゴリーであり、②と③は「特定作業」への追加、④は一人親方等が行う事業に該当する。

また、同年 9 月より、⑤自転車を使用して行う貨物の運送の事業と、⑥情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業も、特別加入の対象に追加された（⑤は一人親方等、⑥は特定作業である）。さらに 2022 年 4 月より、⑦あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゆう師が行う事業も、特別加入の対象とされた（一人親方等が行う事業）。

* 320 頁 脳・心臓疾患の認定基準に関する新通達

2021 年 9 月、脳・心臓疾患の労災認定に関する新たな通達が出された（令和 3・9・14 基発 0914 第 1 号）。業務の過重性の判断に当たって発症前の時間外労働の時間数を考慮する従来の基準を維持するものの、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合考慮して労災認定することを明確化し、月 100 時間や月平均 80 時間の水準に達していなくても、それに近い時間外労働を行い、かつ、一定の労働時間以外の負荷があれば、業務と発症との関連が強いと評価することを明示した。さらに、労働時間以外の負荷要因の見直し、認定基準の対象疾病への「重篤な心不全」の追加なども行われた。

* 321～322 頁 パワーハラスメントによる精神障害の労災認定

2020 年 6 月よりパワーハラスメントの防止に関する事業主の義務が法制化されたこと（前

記 112 頁の箇所を参照) に伴い、精神障害の労災認定に関する通達 (平成 23・12・26 基発 1226 第 1 号) についても、業務による心理的負荷を評価した別表で、出来事の類型に「パワーハラスメント」を追加する、具体的出来事に「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を追加する等の修正が加えられた (同僚等からの暴行・いじめ・嫌がらせと区別する形で明確化)。

また、裁判例では、国・豊田労基署長事件 (名古屋高判令和 3・9・16 労働判例ジャーナル 117 号 2 頁) が、自動車会社に勤務する労働者の自殺について、上記改正通達を参照しながら、困難な課題を負わされた心理的重圧に加え、長期間にわたり反復継続して上司から「必要以上に厳しい叱責で他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃」というパワーハラスメントによる心理的負荷を受けていたとして精神障害の業務起因性を肯定し、労基署長の不認定処分を取り消した (一審・名古屋地判令和 2・7・29 裁判所ウェブサイトの判断を破棄)。

*** 322 頁・324 頁 複数事業主の下で就労する労働者 (労災保険法の改正)**

2020 年 3 月に成立した、雇用保険法等の一部を改正する法律により、労災保険法についても、①既存の業務災害に関する保険給付、通勤災害に関する保険給付と並ぶ形で、「複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害又は死亡に関する保険給付」を新設する、②複数事業労働者に係る給付基礎日額について、特例を整備する、等の改正が行われた (同年 9 月より施行)。①は、複数の事業主の下で働く労働者について、それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められない場合でも、複数就業先での業務上の負荷を総合して評価することにより疾病等との間に因果関係が認められるならば、新たに労災保険給付を行うものである。

21 紛争としての解雇

*** 374 頁 公益通報者保護法の改正**

2020 年 6 月に公益通報者保護法の改正が成立し、2022 年 6 月 1 日から施行される。この改正により、保護される通報対象事実に行政罰の対象行為を追加する (2 条 3 項)、行政機関や外部者への通報を行いやすくする (3 条 2 号・3 号)、通報に伴う損害賠償責任の制限規定を新設する (7 条)、退職者 (退職後 1 年以内) や会社役員も保護の対象に追加する (2 条 1 項) など、保護の強化が行われた。また、公益通報に適切に対応するための体制整備の義務づけ (11 条) や、対応業務に当たる者の守秘義務 (12 条) なども設けられた。

22 企業秩序と懲戒

*** 397 頁 勤務時間中に立ち寄った小売店での非違行為と懲戒処分 (最高裁判例)**

地方公務員に関する事案であるが、最高裁の加古川市事件（最三小判平成 30・11・6 労判 1227 号 21 頁）は、市の男性職員が勤務時間中に制服で立ち寄ったコンビニエンスストアで女性従業員に不適切な言動を行ったことを理由とする停職 6 月の懲戒処分について、処分を無効とした原判決を破棄した。原判決は、対象となった従業員が顔見知りで渋々ながらも身体接触に同意していた、同人も店のオーナーも当該職員の処罰を望んでいない、行為は常習的とはいえ、社会に与えた影響も大きくない等の理由から、裁量権の逸脱・濫用を認めしたが、最高裁は、これらを逐一否定し（同意があったと評価するのは不当、複数の新聞で報道されて住民の信頼が大きく損なわれた、など）、本件行為は「客と店員の関係にあって拒絶が困難であることに乗じて行われた厳しく非難されるべき行為」であって、市の「公務一般に対する住民の信頼を大きく損なうもの」であり、また、当該職員が以前から同じ店舗で不適切な言動を行っていたなどの事情に照らせば、裁量権の逸脱・濫用があったとはいえない、と判断している。

25 労使紛争の解決手段

* 453 頁 誠実交渉命令の適法性（最高裁判例）

国立大学法人山形大学事件（最二小判令和 4・3・18 裁判所ウェブサイト）は、第二鳩タクシー判決を引用しつつ、誠実交渉命令に関して、労働委員会が広い裁量権限を有すること確認した。

すなわち、昇給の抑制や賃金の引き下げに関する団体交渉に使用者（山形大学）が誠実に対応しなかったことつき、山形県労委が誠実交渉命令を発していたところ、原審（仙台高判令和 3・3・23 労判 1241 号 5 頁）は、昇給の抑制等の実施から 4 年前後経過してそれによる法律関係も積み重ねられていることから、団体交渉で合意を成立させることは事実上不可能であるとして、誠実交渉命令を「裁量権の範囲を逸脱した」ものとして取り消した。これに対して、最高裁は、団体交渉の事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合でも、使用者が誠実に団体交渉に応じれば、説明や資料の提示を受けることができ、労働組合の交渉力の回復やコミュニケーションの正常化が図られるから、「合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するという事はできない」として、控訴審判決を破棄差戻しとした。

26 労働契約の終了

* 476 頁 公務員の定年（65 歳への延長）

公務員については、1981 年の法改正で導入された 60 歳定年制が 1985 年より施行されてきたが（国公法 81 条の 2、地公法 28 条の 2。一部の公務員については別の定年年齢の定めあり）、2021 年 6 月に法改正が行われ、2023 年度以降、2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げて 65 歳定

年とすることとなった（2031年度に完成）。これに伴い、役職定年制や、60歳以降の給与を60歳以前の7割とすることなども定められた。

***477頁 70歳までの就業機会の確保（高年法の改正）**

2020年3月に成立した、雇用保険法等の一部を改正する法律により、高年法についても、新たに65歳から70歳までの就業機会の確保を目的とする改正が行われた。事業主は、かかる目的のために、高年齢者就業確保措置として、①定年の引上げ、②65歳以上雇用継続制度（他企業への再就職実現もこれに含まれる）、③定年の定め廃止、のいずれかを講じる努力義務を負う。ただし、事業主が「創業支援等措置」を講じる場合には例外とされ、このような措置には、④本人が起業した場合に継続的に業務委託契約をする制度と、⑤社会貢献活動に継続的に従事できる制度、が該当する（いずれも事業場協定の締結が必要。これらの場合、「雇用」労働ではなくなる点に特徴がある）。改正法は2021年4月より施行され、事業主が講ずべき措置のより具体的な内容については、「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」（令和2・10・30厚労告351号）も出されている。

27 再就職と引退

***487頁 雇用保険法の改正**

2020年3月に成立した、雇用保険法等の一部を改正する法律により、①育児休業給付を、失業等給付の雇用継続給付から削除するとともに、育児休業給付に関する章を新たに設け、失業等給付とは別の給付として育児休業給付を位置づけた上で、保険財政上も別異の取扱いを行う、②高年齢被保険者について、1つの事業主における所定労働時間が週20時間未満でも、2つの適用事業における所定労働時間の合計が週20時間以上であれば、本人の申出にもとづき特例的に被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることのできるものとする（雇用保険マルチジョブホルダー制度）、③高年齢雇用継続給付金の額を賃金額の15%から10%に縮小する、④雇用保険の料率については、さらに2年間、現在の暫定措置を継続する、等の改正が行われた。

また、2022年2月には、雇用保険法等をさらに改正する法案が国会に提出され、3月30日に成立した（一部を除き同年4月1日より施行）。新型コロナウイルスの感染拡大の影響で保険財政が逼迫したことから、保険料率を引き上げるとともに、給付費用に関する平常時の国庫負担を軽減する一方で、一定の状況に達した場合には国庫から機動的に繰り入れができる仕組みを設ける等するものである。

***497頁 フリーランスに対するガイドライン**

2021年3月26日に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が策定され、働き方の実態に照らして「労働者」に該当するフリーランスには労

働法令が適用されること、「労働者」に該当しないフリーランスには独占禁止法や下請法の保護が及ぶこと等が示された。上記 22 頁の箇所を参照。

他方、フリーランスのもう一つのタイプである、プラットフォームの仲介によりスマホのアプリなどで単発の仕事に従事するクラウドワーカー（ギグ・ワーカー）についても、諸外国では法的な手当の動きが進行している。イギリスやフランスではこれを労働者に準ずる扱いで法的な保護を及ぼしており、EUにおいても、プラットフォーム事業者が就業者に対して、一定の要件のもとで、最低賃金・有給休暇の保障や就業者への情報開示を義務づける法案が論議されている。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2020 年春以降にとられた 対応措置等（解釈の明確化を含む）

1 労働法のアクター

*** 33 頁 新型コロナウイルス感染症の影響で実習困難となった外国人技能実習生等への 再就職等**

法務省は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、解雇されるなどして実習の継続が困難になった外国人技能実習生に対して、国内での雇用を維持するために、特定産業分野のうち希望する産業分野の企業に、一定の要件のもとで再就職（転職）することを認める新たな制度を設けた。その場合の在留資格は「特定活動（就労可）」とされ、期間は最長 1 年間である。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の影響により、本国への帰国が困難な技能実習生については、「特定活動（6 ヶ月・就労可）」の資格変更で従来と同一またはこれに関係する業務で就労することができ、または「特定活動（6 ヶ月・就労不可）」に資格変更することができる（週 28 時間以内の資格外活動の許可可能）。

3 労働条件の決定システム

*** 39 頁・41 頁・48 頁 新型コロナウイルス対策としてのテレワーク**

テレワークについて、厚労省は「働き着方改革実行計画」（2017 年 3 月 28 日）を受けて、2018 年 2 月 22 日に「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施の

ためのガイドライン」を策定し、労働条件の明示、労働時間制度の適用と留意点、長時間労働対策、労働安全衛生法の適用及び留意点等を示していた。その後、新型コロナウイルス感染症の拡大により、テレワークが急速に普及したことを踏まえ、2021年3月、上記（コロナ関係ではない一般の部分）243頁の箇所に記したように、それを改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を発表した（令和3・3・25）。

新型コロナウイルス対策としても、厚労省はテレワークの導入を推奨しており、2020年5月に「働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）」を設け、新型コロナウイルス感染症対策としてテレワーク用通信機器を導入・運用し、さらに就業規則・事業場協定等の作成・変更等をしてテレワークを新規に導入する中小企業事業主に、費用の一定割合の助成金を支給した。2021年4月以降は、「人材確保等支援助成金」の中にテレワークコースが新設され、同様の助成が行われている。

13 賃 金

* 230 頁 **新型コロナウイルスが原因の休業と休業手当**

新型コロナウイルスが原因で労働者を休業させる場合、労基法 26 条に基づく休業手当の支払いが問題となる。前掲の厚労省 Q&A は、その支払の基準について次のように解説している。

- ・労働者が新型コロナウイルスに感染したために休業を命じる場合は、「使用者の責に帰すべき事由」によるとはいえないので休業手当を支払う必要はない。
- ・労働者が発熱などの症状があるために自主的に休んだ場合は、休業手当を支払う必要はないが、発熱があれば一律に休ませる措置をとる場合には、使用者の判断によるものとして支払い義務が生じる。
- ・新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づき、緊急事態宣言下の「感染を防止するための協力要請等」（同 45 条）に応じて、事業主は営業を自粛して労働者を休業させることが求められる。この場合に、休業手当の支払い義務が生じるかについては、その具体的な状況に応じて個別に判断され、また労使がよく話し合って労働者の不利益を回避する努力が求められる。
- ・不可抗力による休業の場合は休業手当の支払義務はないが、不可抗力による休業といえるためには、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること、という要素をいずれも満たす必要がある。①は、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく対応がとられるなかで、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合のように、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因が挙げられる。②に該当するには、使用者として休業を回避するための具体的努力を最大限尽くしているといえる必要があり、例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な

場合において、これを十分に検討しているか、労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか、といった事情から判断される。

*** 230 頁 休業手当を受けていない労働者への直接給付**

「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」（2020年6月12日成立・公布・施行）は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、雇用保険の被保険者である労働者が休業させられたが、休業期間中に休業手当を受けることができなかつた場合に、その労働者に対し、事業主を介さず直接に、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」（休業支援金）を支給する事業を設けた（同4条）。また、週所定労働時間が20時間未満である者など被保険者でない労働者（雇用保険法6条参照）にも、同支援金に準じて予算の範囲内で、上記支援金に準じて特別の給付金（休業給付金）を支給することができることとされた（雇用保険法臨時特例法5条）。

これらは当初、休業に対する雇用調整助成金の申請がなされにくい中小企業の労働者を対象としていたが、大企業でも同様の状況にある非正規労働者が少なくないとの指摘があり、2021年2月の省令改正で、大企業でも、労働契約上、労働時間が明確でないシフト制、日々雇用、登録型派遣の労働者については、休業支援金・給付金の対象とされることとなった。

14 労働時間

*** 243 頁 テレワークと労働時間**

新型コロナウイルス対策としてテレワークが広く利用されるようになったが、その際の労働時間の適正な把握を始めとする労働時間制度の適用と留意点については、前述した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（上記39頁の箇所を参照）に説明がなされている。

15 休憩・休日・時間外労働

*** 262 頁・263 頁 新型コロナウイルスと労基法33条の解釈、36協定の特別条項**

厚労省が発した「新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた中小企業等への対応について」という通達（令和2・3・17発基0317第17号）では、中小企業への配慮に加えて、①労基法33条1項は、感染症患者の治療、高齢者等の入居する施設での感染症対策、マスクや消毒液、医療機器等を緊急に増産・製造する場合等が対象となりうる、②36協定の特別条項で、繁忙の理由に新型コロナウイルス感染症と明記されていなくとも、一般的には、特別条項の理由として認められる、との解釈が示された。

また、1年単位の変形労働時間制（246頁）を採用している場合に、新型コロナウイルス感染症対策のため、予定どおりの実施が不相当となった場合の扱いについても、記載がなされ

ている。

16 休暇・休業・休職

* 291 頁 小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援のための助成金

2020年2月27日以降に、新型コロナウイルスの感染拡大防止策として小学校等が臨時休業した場合、その保護者である労働者（正規・非正規雇用を問わない）に対して有給の休暇（年次有給休暇を除く）を取得させた事業主に対して、申請により小学校休業等対応助成金が支払われることとされた。また、労働者に当たらない「委託を受けて個人で仕事をする人」にも、小学校等の臨時休業により就業できなかった日について、小学校休業等対応支援金が直接支給されることとなった。これらは2021年3月末で一旦終了となったが、同年9月末に再開され、2022年6月末まで延長されている。

17 女性（妊産婦等）・年少者

* 303 頁 新型コロナウイルス感染症の心理的ストレスにもとづく母性健康管理措置

2020年5月に、均等法13条2項にもとづく「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」が改正され（令和2・5・7厚労告201号）、妊娠中の女性労働者が、母子保健法の保健指導・健康診査にもとづき、その作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師・助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務または休業）等の必要な措置を講じるものとされた（当初は2021年1月31日までの時限措置であったが、2023年3月31日までに延長された）。

18 安全衛生と労災補償

* 319 頁 新型コロナウイルス感染症の業務起因性の判断

労基法施行規則別表第1の2の業務上疾病のリストには、「六 細菌、ウイルス等の病原体による次に掲げる疾病」が含まれており、患者の診察や看護等の業務による伝染性疾患（同1）や、その他、病原体にさらされる業務に起因することが明らかな疾病（同5）は、労災補償の対象となる。これに関して厚労省は、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」と題する通達（令和2・4・28基補発0428第1号）を発し、当分の間、別表第1の2第6号5の運用については、調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、これに該当するものとして、労災保険給付の対象とするとの方針を示した。

その上で、具体的な取扱いについて、たとえば、国内の場合、①医療従事者等については、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となる、②医療従事者等以外の労働者で、感染経路が特定され、感染源が業務に内在していたことが明らかに認められる場合には、労災保険給付の対象となる、③医療従事者等以外の労働者で、調査により感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる（複数の感染者が確認された、または、顧客等との近接や接触の機会が多い）労働環境下での業務に従事していた労働者が感染したときには、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断する、とされている。また、これにもとづき実際に労災認定された事例の紹介として、下記も参照。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000647877.pdf>

27 再就職と引退

* 491 頁 雇用調整助成金の特例措置と、臨時特例法の制定

新型コロナウイルス感染症の拡大に対処するために、雇用調整助成金の支給に関して特例が設けられ（雇保則の改正）、支給の対象を「今般の新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主」に拡大した上で、支給要件の緩和、助成率および上限額の引き上げなどが行われた（2020年4月からの暫定措置が何度か期間延長され、現在のところ、2022年6月末日まで）。

また、休業手当を受給できない労働者のために、2020年6月に「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」が成立し、①新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、休業期間中に休業手当を受けることができなかった雇用保険の被保険者に対し、上記雇用調整助成金と同じ額の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を、直接に支給する、②雇用保険の被保険者でない労働者についても、①に準じて同額の給付金を支給する、等が定められた（上記230頁の部分を参照）。

* 491 頁 産業雇用安定助成金制度の創設

2021年2月5日、雇用安定事業の1つとして、産業雇用安定助成金の制度が設けられた。新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用維持を目的に在籍型出向をする場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するものである（雇用調整助成金と異なって、出向を受け入れる側の事業主にも支給される点に特徴がある）。出向元と出向先の事業主が、親子会社の関係あるいは代表者が同一であるなど、資本、経済・組織的関連において独立していることが条件となる。

***497 頁 フリーランスに対する持続化給付金の給付**

持続化給付金は、新型コロナウイルス感染症の拡大による営業自粛等が原因で、収入の減少した（前年同月比 50%減）中小企業等に対して、事業の継続・再起のために支給される給付金であるが、フリーランス（個人事業主）にも支給されることとされた（中小企業庁「持続化給付金給付規程」〔個人事業者向け〕）。ただし、事業収入等を申告しており、それを証明する書類の添付等が条件とされる。給付額は、〔前年の収入－（対象月の収入×12月）（上限額 100 万円）〕。持続化給付金の対象となるのは、2020 年 1 月から 12 月までの間で、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によって、前年同月比で事業収入が 50%以上減少した月であり、すでに終了しているが、2021 年以降も深刻な状況が続いていることから、再度の給付を求める声もある。