

労働法の世界〔第13版〕追補

2020年2月28日

補訂 2021年4月5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、公布後2年以内に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

* 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。

***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巻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項の使用人責任は、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、被告大阪府交通局における「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「プラチナえるぼし」の新設）もなされている（2020年6月施行）。

*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）。

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（いずれも裁判所ホームページに掲載。以下は掲載順）。

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 労判 1229 号 90 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。

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。

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、ルールの策定と周知、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。ここでは、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

* 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、① 1 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。

16 休暇・休業・退職

* 287 頁 育介法の改正法案

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た。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 か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。

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。

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。

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。

***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頁の前掲記載を参照)、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)。

18 安全衛生と労災補償

***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。

*** 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）。前者は，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法案が成立した（施行は公布後 2 年以内の政令で定める日）。これにより，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えない，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。

26 労働契約の終了

* 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被保険者となることのできるものとする、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。

* 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。

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 か月・就労可）」の資格変更で従来と同一またはこれに係る業務で就労することができ、または「特定活動（6 か月・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って労働者の不利益を回避する努力が求められる。

* 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った場合に、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）。これは雇用保険の雇用安定事業として行われるものであり（費用の一部を国の一般会計が負担）、休業支援金の金額は、休業前の平均賃金の 80%（上限 11,000 円）に休業日数を乗じた額である。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年単位の變形労働時間制（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適當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・退職

*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（当初は同年9月末までであったが、順次延長されて2021年3月31日まで継続）、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、申請により助成金が支払われることとされた。金額は、対象労働者の賃金日額（上限15,000円）に、取得させた日数を乗じた額であ

る。この助成金は、2020年6月12日の改正により、「委託を受けて個人で仕事をする人」にも直接支給されることとなった。

2021年4月以降は、新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度および両立支援制度（ベビーシッターやテレワーク、フレックスタイム制等、学校休業等があっても勤務継続できる制度）を導入し、当該特別休暇を取得させた事業主に対して、助成金を支給するものに改められる。支給額は、上記に係る特別休暇の利用者が出た場合に、1人当たり5万円である（1企業10人までという上限あり）。

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（2021年1月31日までの時限措置であったが、2022年1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、2021年4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年になって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。