

ウィズコロナ時代の労働法の使命  
～気持ちよく働ける職場の確立のために～

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会議委員長  
千葉大学大学院社会科学研究院  
皆川 宏之

1. はじめに

- 「ウィズコロナ時代」 … 2019年末からの新型コロナウイルス感染拡大の波を経て、新型コロナウイルスと共存しながら経済・社会活動を行っていく時代に。
- 新型コロナウイルス感染拡大と労働法の役割
  - 労働者が生身の人間であること ⇒ 労働者の生命・健康の保護
  - 新型コロナウイルス感染の防止 ⇒ テレワークの推進・普及, 労働者の安全保護, 労災補償
  - 労働者の経済生活の保護 ⇒ 休業時の賃金, 休業手当, 雇用調整助成金による雇用維持
- コロナ禍で労働法が直面した課題を踏まえて, 今後の労使関係に活かしていくことが, ウィズコロナ時代の労働法と労使関係を展望する上で必要。

2. テレワーク

2.1. テレワークの普及と定着

- 国土交通省「令和3年度テレワーク人口実態調査」から  
<https://www.mlit.go.jp/toshi/daisei/content/001471975.pdf>
- 全就業者に占めるテレワークの割合
  - 雇用側テレワーカー
    - 全体 R1年：14.8% → R3年：27.0%
    - 首都圏 R1年：18.8% → R3年：42.1%
    - 近畿圏 R1年：15.5% → R3年：27.3%
    - 地方都市圏 R1年：12.0% → R3年：17.7%
  - 職種別テレワーカー R3年  
管理職 51.1%, 研究職 64.1%, 専門・技術職 49.8%, 営業 51.6%

⇒ 販売 4.7%，サービス（生活衛生，介護等）6.2%，生産工程・輸送等 4.0%

- テレワークの継続意向等（雇用型テレワーカーの場合）
  - 今後のテレワーク継続意向
    - ◇ 継続意向あり 89.4%，継続意向なし 10.6%
  - テレワークを実施したい理由
    - ◇ 新型コロナウイルス感染症対策 48.5%，通勤時間の有効活用 17.5% 等
  - 新型コロナウイルス感染収束後のテレワーク継続意向
    - ◇ 継続意向あり 84.0%，継続意向なし 16.0%
  - 継続意向ありの理由
    - ◇ 通勤時間の有効活用 42.5%，通勤の負担軽減 30.2%，個人事情等 27.3%
  - 継続意向なしの理由
    - ◇ 仕事に支障が生じる 40.5%，テレワーク実施場所の環境が不十分 14.2%  
通勤時間が短く苦にならない 13.0%，個人事情等 18.2%
  
- テレワークを実施していない理由（非テレワーカー）
  - 仕事内容がテレワークになじまない 57.4%，認められていない 26.8%
    - ◇ なじまない理由：接客等 22.5%，現地作業（製造・建設等）22.1%，医療介護等 16.4%，現地作業（運転，清掃等）9.6%，仕事のやり方，進め方等 24.4%
  
- テレワーク実施前後に感じたテレワークのよい点（よくあてはまる+あてはまる）
  - 通勤に費やしていた時間を有効に使える：前 63.5% → 後 87.2%
  - 通勤の負担が軽減される：前 61.2% → 後 91.1%
  - 業務の効率が上がる：前 54.6% → 後 50.9%
  
- テレワーク実施前後に感じたテレワークの悪かった点（よくあてはまる+あてはまる）
  - 仕事に支障が生じる（意思疎通がとりづらいこと等による業務効率の低下等），勤務時間が長くなる等，勤務状況が厳しくなる：前 53.3% → 後 61.2%
  - 仕事をする部屋や机・椅子，インターネット環境及びセキュリティ等：  
前 48.2% → 後 61.4%
  - 会社としてテレワークをするための機器が整っておらず，不便  
前 42.6% → 後 44.9%

## 2.2. テレワークをめぐる法的枠組み

- テレワークをする・しない → 労働者と使用者に個別合意があれば可能（労契法 8 条）。

- 使用者が労働者にテレワークを命ずることができるか。
  - 使用者がテレワークを命じるには、就業規則上の定めなど、労働契約上の根拠を要する、とする見解が有力。
  
- 労働者が使用者にテレワークを求めることができるか。
  - 労働者にテレワークを請求する権利はない、とする見解が有力。（裁判例の上で、労働者の就労請求権が原則として認められていないこともある。）
  
- テレワークの実施にあたって、使用者が一定の条件の下に、テレワーク希望者に対して許可制をとることは可能と考えられる。

### 2.3. ウィズコロナ時代のテレワーク

- 新型コロナウイルスの感染対策を超えて、テレワークでの働き方を定着させるための課題を考える時期に。
  
- テレワークのメリット
  - 通勤時間の有効活用や通勤の負担軽減に効果。特に首都圏などの都市圏でメリットがある。
  - 地方でのテレワークのメリットは、現状では首都圏などと比較すると相対的に小さいようにもみえる。しかし、テレワークの活用によって、子育て世代などの労働者の負担軽減や労働条件の向上につながる面や、メリハリのある集中した業務遂行につながる面もあり、地域にかかわらずテレワークの普及が目指されてよい。
  - 今後、テレワークの普及によっては、居住地にとらわれない雇用機会の拡大につながる可能性もある。
  
- テレワーク実施・定着の課題
  - 仕事の支障（意思疎通、勤務時間等）の改善
    - ⇒ 出社・対面による業務の機会とテレワークの最適な組合せを考慮する。テレワーク実施にあたり、労働者の担当業務を適切に設定し、各労働者の課題や業務の範囲、成果・達成目標の明確化をはかるといったことが考えられる。
  - テレワーク環境の改善
    - ⇒ 会社としてのテレワーク関連設備・環境の整備、労働者の側でのテレワーク環境整備の支援の必要がある。会社の企業秘密、個人情報等の情報セキュリティのための環境整備、情報管理のルール of 明確化なども必要となる。
  - 労使での取組みの必要性

⇒ 就業規則等で、テレワーク就業に関する枠組みを規定する場合、労働組合などを通じて労働者の要望、事情を集約して制度をつくることが望ましい。

#### 2.4. テレワークに関する就業規則のポイント

- 厚生労働省・テレワークモデル就業規則  
<https://telework.mhlw.go.jp/info/pdf/teleworkmodel.pdf>
  - テレワーク勤務の複数の定義
    - 「在宅勤務」 … 「従業員の自宅、その他自宅に準ずる場所」においての情報通信機器を利用した業務、
    - 「サテライトオフィス勤務」 … 会社の所有する所属事業所以外の勤務や共用施設での勤務
    - 「モバイル勤務」 … 在宅勤務やサテライトオフィス勤務以外での勤務
- ⇒ それぞれについて許可制のもとに条件を定めることが可能であり、望ましい。
- テレワーク勤務の対象者
    - 「在宅勤務を希望する者」、「自宅の執務環境およびセキュリティ環境が適正と認められる者」など。許可にあたり一定の条件を設定することは可能。
    - パート・有期雇用労働法 8 条 (均衡待遇) により、テレワークの対象者選定や許可の要件設定にあたり、不合理と認められる相違を設けてはならない点に留意が必要。パート・有期雇用労働法 9 条 (均等待遇) の適用のある「通常の労働者と同視すべき」パート・有期雇用労働者には、待遇に関する差別的取扱いが禁じられる。
  - テレワーク勤務時の労働時間
    - 労働基準法上のすべての労働時間規制が、各規制の要件を満たすことで利用可能。
      - ◇ 通常の労働時間規制、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制、専門業務型・企画業務型裁量労働制、高度プロフェッショナル制度。
    - テレワーク勤務時の労働時間の把握
      - ◇ 「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・1・20 基発 0120 第 3 号) による。
    - テレワーク勤務時の時間外労働等
      - ◇ テレワークの場合、相対的に会社の管理の程度が弱くなり、業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われるようになり、労働者の仕事と生活の時間の区別があいまいになることなどへの懸念がある。
      - ◇ 長時間労働を抑制する枠組みの整備が必要。メール送付、システムへのアクセス等の制限を設けることなどの対応が望まれる。

- ◇ 時間外労働、休日労働、深夜労働について、所属長の許可制をとることが考えられる。テレワーク勤務における時間外労働等の限度について、労使が協議の上、労使協定によって限度を設定することも望ましい。

### 3. 労働者の健康確保・健康管理

#### 3.1. ウィズコロナ時代の労働者の健康確保

- 新型コロナウイルス感染症の変異が進んだ時期にあっても、労働者の健康確保の観点から、職場での感染予防対策が求められる状況に変わらない。
- 仕事内容がテレワークになじまない業務に従事する労働者の割合も多く、テレワークによる感染防止対策が難しい場合の対策が必要。いわゆる「エッセンシャルワーカー」の就労にとって、新型コロナウイルスなどの感染症への感染予防対策は重要である。
- 使用者による労働者の健康確保の義務
  - 労働安全衛生法に基づく事業者の一般的な労働安全衛生確保のための措置等の義務：安全衛生管理体制の整備、労働者の危険・健康障害防止のための措置、危険物等に関する検査、労働者への安全衛生教育等の労働者の就業に当たっての措置、健康診断、保健指導、面接指導等の労働者の健康保持増進のための措置、快適な職場環境形成のための措置など。 → 基本的に公法上の義務。
  - 使用者の安全配慮義務：使用者が労働契約上、信義則に基づき労働者に対して負う義務。労働契約法5条により、使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされる。 → 民事法上の義務。
  - 上記は、いずれも、それぞれに一般的な内容の義務。上記の義務違反が認められるかどうか（労働安全衛生法違反 → 罰則の適用・行政監督、安全配慮義務違反 → 債務不履行による損害賠償責任）も重要であるが、新型コロナウイルス感染症対策には、政府による「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」を踏まえた、職場での新型コロナウイルス感染予防の基本的な内容を引き続き維持することがなお必要と考えられる。

#### 3.2. 職場における新型コロナウイルス感染症対策の取組みのポイント

- 都道府県労働局・労働基準監督署「職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため～取組の5つのポイント～」(令和3年2月)
  - テレワーク・時差出勤等の推進。
  - 体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作る。
  - 職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行う。

- 休憩所, 更衣室などの“場の切り替わり”や, 飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行う。
- 手洗いや手指消毒, 咳エチケット, 複数人が触る箇所の消毒など, 感染防止のための基本的な対策を行う。

### 3.3. 新型コロナウイルス感染予防対策の方法

- 日本産業衛生学会「職場における新型コロナウイルス感染症対策のための業種・業態別マニュアル」(令和3年4月)
- 「接客業務における新型コロナウイルス感染予防・対策マニュアル」を参考に。  
<https://www.sanei.or.jp/files/topics/covid/COVID19MANUAL4-SERVICE.PDF>
- 従業員の健康確保・健康管理
  - 基本の健康管理
    - ◇ 従業員の体調管理を徹底。
  - 感染時および感染疑い時の出勤自粛等の考え方・勤務の取り扱い等
    - ◇ 従業員に発熱や有症状を認めた場合, 医療機関の受診と出勤停止の指示を行う。
      - \*感染症法上, 「新型インフルエンザ等感染症」に該当する場合には就業制限があるが(18条), 5類感染症の場合には就業制限がなくなる。
    - ◇ 従業員の新型コロナウイルス感染が確定した場合の復職のタイミングをあらかじめ決めておく。主治医等からの復職可能の判断を受け, 産業医から復職にあたっての助言・指導を受ける。
      - \*5類感染症移行後も, 復職のタイミングについてルール化が必要。
    - ◇ 出勤停止を指示した場合の休業の取り扱いを明確にする。 → 詳細は後述。
  - 発熱者・感染者への配慮, 人権への配慮
    - ◇ 発熱した従業員, 新型コロナウイルスに感染した従業員に対して, 解雇や異動, 降格などの処分を行ってはならない。また, 感染者, 感染疑い者に対して差別, 偏見, 降格, 解雇など不利益な取扱いがないことを従業員に周知する。
  - 配慮が必要な従業員への対応
    - ◇ 高年齢の従業員または基礎疾患を有する従業員は, 感染しやすく, 重症化するリスクが高くなる。保有するリスク要因について自己申告を促し, 産業医など産業保健専門職がいる職場では, 医学的な助言指導を積極的に求め, 必要に応じて就業(通勤を含む)上の配慮を行う。
    - ◇ 妊娠中の従業員に対して, 必要に応じて就業(通勤を含む)上の配慮を行う。

### 4. 感染時・感染疑い時の欠勤と賃金・休業手当

#### 4.1. 欠勤と賃金

- ノーワーク・ノーペイの原則（民法 623 条, 624 条 1 項）
  - 原則として、労働者が労働義務を履行することで、労働者に賃金請求権が生ずる。
    - ⇒ 労働義務の履行がなければ、賃金請求権は生じない。
  - 上記の原則は、任意規定である民法のルールによるものであり、労働協約、就業規則、労働契約、労使慣行等により、労働者が欠勤した場合にも賃金の全部・一部を支払うことが定められていれば、その内容で労働者に賃金請求権が生ずる。
    - ⇒ 病欠欠勤時の賃金支払など。
  
- 危険負担の原則（民法 536 条）
  - 労務の提供が履行不能となった場合、当事者双方の責めに帰することができない事由によるときは、使用者は賃金支払を拒むことができる（民法 536 条 1 項）。
  - ⇒ 労働者の疾病による欠勤は、当事者双方に帰責事由がないため、原則として使用者に賃金支払義務は生じない（民法 536 条 2 項）。
  - 他方で、使用者の「責めに帰すべき事由」（帰責事由）が認められるときには、使用者は賃金支払の義務を負う。
    - ⇒ たとえば、感染して無症状の労働者、感染疑いのある労働者などが、テレワークの条件を満たして就労しようとした場合に、使用者が合理的な理由なくそのような就労を拒んだ場合、民法 536 条 2 項により、労働者の賃金請求が認められる余地がある。

#### 4.2. 休業手当

- 休業手当（労働基準法 26 条）
  - 「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合、使用者は労働者に、その平均賃金の 6 割以上の手当（休業手当）を支払わなければならない。
  - 不可抗力による休業の場合には、休業手当は支払われなくともよい。
    - ◇ 不可抗力とは、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最大の注意を尽くしてなお避けることのできない事故であることの要件を備えたものと解されている。
    - ◇ 新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく対応が取られる中で、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合は、①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に該当しうる。
    - ◇ しかし、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしても避けることのできない休業といえるかは、
      - 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できるかを十分に検討しているか、

- 労働者に他に就かせる業務があるにもかかわらず休業させていないか、などの点から検討される。

\*厚生労働省・新型コロナウイルスに関する Q&A (企業の方向け)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryoudengue\\_fever\\_qa\\_00007.html#Q4-7](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryoudengue_fever_qa_00007.html#Q4-7)

- 感染・感染疑いによる欠勤と休業手当

- 一般に、労働者が疾病により就労困難となり、労働者自身の判断により欠勤する場合、労基法 26 条の使用者の帰責事由のある休業とはいえないため、使用者に休業手当の支払義務はない。
- 感染症法上の「新型インフルエンザ等感染症」(1 類～3 類感染症)に該当し、都道府県知事が行う就業制限によって休業する場合には、労基法 26 条の使用者の帰責事由のある休業とはいえず、使用者に休業手当の支払義務はない。
- しかし、上記のような就業制限がない場合(従来の季節性インフルエンザなどの場合。新型コロナウイルス感染症が 5 類感染症となった場合も該当する。)に、使用者の判断で労働者を休ませたときには、労基法 26 条の使用者の帰責事由のある休業となり、使用者に休業手当の支払義務がある。

◇ 使用者が、発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合など、使用者の自主的な判断で休業させる場合には、一般的に、労基法 26 条の使用者の帰責事由のある休業となり、使用者に休業手当の支払義務がある。

\*厚生労働省・新型コロナウイルスに関する Q&A (企業の方向け)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryoudengue\\_fever\\_qa\\_00007.html#Q4-4](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryoudengue_fever_qa_00007.html#Q4-4)

- 労働者が安心して休める環境づくりを

- 上記のように、新型コロナウイルスへの感染や、感染疑いにより労働者が欠勤する場合、感染症法による就業制限のあるなし、労働者と使用者のどちらの判断により欠勤したかなどにより、賃金や休業手当の請求権の帰趨が複雑に変わる。
- このような法的な枠組みを踏まえつつ、今後も、新型コロナウイルスへの感染や感染疑いのある労働者が安心して休むことができるよう、賃金や休業手当の支給につき、可能な限り、これを認めるような労働条件の整備が望ましい。
- 労使による協議などを通じて、法律での最低限の基準を踏まえながら労働者の経済生活の安定をはかる取組みが望まれる。
- ここでも、パート・有期雇用労働法 8 条(均衡待遇)により、感染・感染疑いによる欠勤時の賃金や休業手当の支給について、不合理と認められる相違を設けては



ならない点に留意が必要。パート・有期雇用労働法9条（均等待遇）により、通常の労働者と同視すべきパート・有期雇用労働者の場合は、通常の労働者との均等待遇が求められる。

## 5. 結びにかえて

- ウィズコロナ時代において、労働者の生命・健康を危険から保護し、その経済生活を支えることが労働法の重要な役割であることには変わりがない。
- パンデミックの中で、新型コロナウイルス感染症の感染予防対策から得られた経験をもとに、労使にとってよりよい要素を労働法の枠組みのなかで積極的に伸ばしていくことが求められる。
- 現在の労働法の枠組みにおいて、労働者間での公正な待遇を図ることも重要である。一例として、正規雇用・非正規雇用の間での均等・均衡待遇の確保は、テレワークの実施や感染予防対策、休業時の収入確保といった局面においても労使が意識的に取り組むべき課題といえる。
- 上記のような今後の課題への取組みについて、労働組合や従業員代表が関わり、集団的な労使関係においてより望ましい労働条件・待遇をはかっていくことが望ましく、労働者代表の積極的な関与が期待される。