

新型コロナウイルスに関する労働相談Q & A (2021年10月20日現在)

目次

◆雇用関係(解雇・契約解除)◆

Q1. 新型コロナウイルスの影響による会社の経営難を理由に解雇されると言われた。

◆雇用関係(雇用形態による差別・同一労働同一賃金について)◆

Q2. 正社員は在宅勤務なのに、派遣社員は出社を命じられている。仕方ないのか？

Q3. 会社が休業することになり、正社員には休業手当が出ているが、アルバイトの私には出ないと言われ、年次有給休暇を使うよう言われた。

◆内定取り消し関係◆

Q4. 新型コロナウイルスの影響による経営悪化を理由に採用内定が取り消された。

◆休業補償関係◆

Q5. 新型コロナウイルスの感染防止のため、仕事を休むことにした場合の賃金は？

Q6. 新型コロナウイルスの影響で、会社が休業や勤務時間短縮の場合の賃金は？

Q7. 新型コロナウイルスの影響で、小学校などが臨時休業になったことに伴い、仕事を休まざるを得なくなった場合の賃金は？

Q8. 仕事を休むように言われたが、国が設けた助成制度を会社が利用してくれず、自身の年次有給休暇を使うように言われた。

Q9. 同僚が感染したことから、PCR 検査を受け、結果が出るまで出勤停止を命じられたが、その間は欠勤扱いにされた。

Q10. アルバイトでシフトを入れてもらえず、その分賃金が減らされた。

◆安全衛生関係◆

Q11. 勤務中に、マスクをせずに話したり大きな声を出したりする同僚や上司がいる。感染防止対策も不十分で、感染者数が減っているとはいえ不安だ。

Q12. ワクチン接種による副反応で発熱、倦怠感があるのに出勤するよう言われた。

Q13. 会社の業務はテレワークが出来るものであるのに、テレワークを導入してくれず、感染防止対策も取ってくれない。

Q14. 正社員には時差通勤を認めているが、非正規雇用の社員には認められない。

Q15. コロナ禍の影響で在宅勤務が増えたが、仕事が長時間労働となっている。残業代がもらえず、事業外みなし労働時間扱いとなっている。

◆労災関連◆

Q16. 業務中に新型コロナウイルスに感染した。労災適用となるか。通勤でコロナに掛かった場合は？

◆妊婦の方々に向けた対策◆

Q17. 妊娠中で、職場で働くことが不安。どうしたいのか。

◆使用者・個人事業主(フリーランス)◆

Q18. 新型コロナウイルスの感染拡大で収入が激減となる個人事業主に対する政府からの支援策はないか？

◆雇用関係(解雇・契約解除)◆

Q1. 新型コロナウイルスの影響による会社の経営難を理由に解雇と言われた。

A1. 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効です(労働契約法第 16 条)。労働基準法上の手続きとしては、少なくとも 30 日前に労働者に対して予告をするか、予告をしないときは平均賃金の 30 日分以上の支払いが必要です(労働基準法第 20 条)。

<解説>

・無期契約の場合

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により会社の経営が厳しいことを理由とした人員整理に伴う解雇の場合でも、労働者には理由のない解雇ですから、「整理解雇の4要件(①人員削減の必要性があったか、②解雇を回避するための努力がされたか、③解雇となる対象者の選定に公平性などがあったか、④説明や協議がきちんとされたか)」を満たしていなければなりません。会社にきちんとした説明を求め、話し合いを通じて解雇が回避できるよう対応を求めましょう。

・有期契約(期間途中の解雇)の場合

使用者は「やむを得ない事由」がある場合でなければ、期間途中の解雇はできません(労働契約法第 17 条)。「やむを得ない事由」は通常解雇事由よりも厳しく判断され、不当な解雇の場合、使用者は少なくとも期間満了までの支払い義務を負います(民法第 536 条第 2 項)。期間途中の解雇を受け入れざるをえない場合は、期間満了までの賃金を請求しましょう。

・有期契約(期間満了による雇止め)の場合

有期契約は期間が満了すれば契約が終了するものですが、更新を繰り返して無期契約と実質的に異なる場合や反復更新の実態、引き続き雇用されると期待させる使用者の言動、契約書の更新に関する記載(更新の有無・内容)など、様々な事情をもとに合理的な期待が認められる場合は、使用者は雇止めができない場合もあります。これらに当てはまれば期間満了ではあっても雇止めを回避することができます。

・派遣契約の場合

派遣先の会社から派遣切りがあった場合、それは派遣元の会社(派遣会社)と派遣先の会社との労働者派遣契約が、契約期間が満了する前に「中途解除」されたことを指しますので、派遣会社と派遣社員との雇用関係は、その雇用契約の期間満了までは継続します。期間満了まで、派遣会社から他の派遣先が紹介されない等で、休業をすることとなった場合(自宅待機も含む)、派遣会社は休業手当(平均賃金の 60%以上)を支給する必要があります。

派遣会社が有期契約を途中で解消するのは「解雇」、派遣契約の期間満了後に新たな契約を結ばないことは「雇止め」です。派遣会社が派遣労働者を解雇する場合は、通常的使用者が労働者を解雇する場合と同様、整理解雇の 4 要件を満たす必要があります。また、派遣契約を更新せずに雇止めをする場合、契約更新が期待される場合で、契約更新をしないことの合理的な理由がない場合、解雇と同様の扱いとなりますので、整理解雇 4 要件を満たす必要があります。

<寄せられた相談事例>

○正社員として 16 年間勤務。急(3/26)に会長から電話で「業績が悪いので、4/15 付け(給

与の締め日)で解雇する」と言われた。(正社員・男性・飲食店宿泊業)

○派遣労働者だが、いきなり派遣先から「明日で派遣を切る」と言われた。派遣元から仕事を探すから自宅待機を命じられていたが、先週「やっぱり仕事はない」と言われた。

(派遣社員・60代・男性)

○パートで働いている。契約期間がない働き方と聞いていたが、契約書に3ヶ月更新という文書があり、今回契約満了による契約終了で打ち切られることになった。何とかならないか。(パートタイマー・20代・女性・卸売小売業)

◆雇用関係(雇用形態による差別・同一労働同一賃金について)◆

Q2. 正社員は在宅勤務なのに、派遣社員は出社を命じられている。仕方ないのか？

A2. 正社員と有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者の待遇差をなくす「同一労働同一賃金」の導入も始まっており、厚生労働省は、正社員ではないという理由だけで在宅勤務をさせないことは違法だ、と指摘しています。

<解説>

「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)」第8条・9条で、有期雇用労働者、パートタイム労働者、契約労働者について正社員との間で不合理な労働条件の相違を設けることが禁止されています。(「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)」第8条・9条、労働者派遣法第30条)

在宅勤務や時差通勤の目的は、「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、正社員であろうと正社員でなかろうと変わりません。労働者の感染防止の必要性に変わりがない以上、有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者にだけ在宅勤務や時差出勤を認めない取扱い是不合理というべきです。

<寄せられた相談事例>

○契約社員で保育士として勤務。自粛登園により子どもの人数も半分以下となり、職員も感染リスクを避けるため減数し対応。正規職員は特別有給休暇を取得しローテーションで勤務しているが、正規職員とほとんど変わらない働き方である私たち契約社員は、特別有給休暇が適用されず毎日出勤している。(契約社員・20代・女性・保育士/千葉)

○新型コロナウイルス感染症の影響で、正社員は有給を分割して使いながら早く帰宅しているが、パートにはそれが無い。交通費や手当もない。8時間働いていないからか。(パート・女性・30代/青森)

Q3. 会社が休業することになり、正社員には休業手当が出ているが、アルバイトの私には出ないと言われ、年次有給休暇を使うよう言われた。

A3. 雇用形態にかかわらず、休業手当は支払わなければなりません。

<解説>

労働基準法上の労働者(労働基準法第9条)であれば、アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期雇用労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、労働基準法第26

条に基づき、休業手当の支払いが必要ですし、労働基準法 39 条に基づき、年次有給休暇の付与も必要です。さらに、パート・有期法第 8 条、第 9 条により不合理な待遇の相違も禁止です。

<寄せられた相談事例>

- 勤務先から 1 か月の休業の連絡が来て、休業手当について尋ねたところ、有給休暇は使用できるが休業手当は出ないと言われた。(アルバイト・20 代・男性・販売業／東京)
- 中小企業でアルバイトとして勤務。アルバイトは自分一人であとは正社員。新型コロナウイルス感染症の関係で、時差出勤が促進され、時間を短縮しての就業となった。契約時間は 8 時間だったが 5 時間となり、3 時間分は就業できない。賃金の減収は大変。どうにかできないか。(アルバイト・女性・20 代／東京)
- 新型コロナウイルス感染症の影響で正社員は在宅勤務や早退して賃金補償をされているのに、パートの私は一人、週 4 日契約で働いているが、いきなり明日来なくてよい、今日は早く帰ってくれ、と言われて賃金が減っている。会社に補償を求めたら、ないから有給で休むよう言われた。(パート・50 代・女性／東京)

◆内定取り消し関係◆

Q4. 新型コロナウイルスの影響による経営悪化を理由に採用内定が取り消された。

A4. 採用内定が通知された時点で「始期付き・解約権留保付きの労働契約」が成立したものと解されており、安易に取り消すことはできません。内定取り消しが認められるのは、「客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる」場合にのみ限られ、これを満たさない内定取り消しは、解雇権の濫用にあたり無効となります。

<解説>

通常、採用内定通知書や誓約書に内定が取り消される事由が記載されているほか、使用者と労働者との間で取り消し事由が記載されています。ただし記載されていても、それが客観的に合理的でなければならず、今般の新型コロナウイルスによる経営悪化が内定の取り消しの原因だとしても、使用者は内定の取り消しを防ぐために最大限の努力をした結果でなければなりません(整理解雇の 4 要件を満たす必要があります。Q1 参照)。単に先行きが不透明、といったような理由での内定取り消しは認められません。

また、使用者は内定取り消し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、当事者からの補償などの要求には誠意をもって対応しなければならないことも厚生労働省の指針で示されています。内定取り消しの通知がなされたときは、承諾せず、学校(新卒者の場合)やハローワークに相談をしてください。

<寄せられた相談事例>

- 4 月から勤務予定の会社(旅行会社)から「内定取り消しにつき、通常 1 カ月分の賃金支払いだが、今回 3 カ月分支払う。もし働きたいと言われても、あなたの仕事だと入社して休業になる。書類に署名して 31 日までに提出してほしい」と言われた。関西から勤務先の東京に引っ越しをしたので、その費用も払ってほしいと会社に連絡したが回答はない。(新卒・20 代・女性・観光旅行業)
- 転職活動の結果、企業から内定をもらった。その企業にお世話になりたいと思い、他社の内定を辞退していたところ、コロナウイルスの影響で内定を取り消してくれと連絡。4 月から

働く予定であったため、また一から転職活動をしなければならない。(30代・男性)

◆休業補償関係◆

Q5. 新型コロナウイルスの感染防止のため、仕事を休むことにした場合の賃金は？

A5. 労働者自らの申し出により休暇を取得する場合は、年次有給休暇や就業規則などの規定に特別休暇などがあれば取得して、賃金が支給される休暇制度を活用してください。

<解説>

労働者自らの申し出により休暇を取得する場合は、年次有給休暇や就業規則などの規定に特別休暇などがあれば取得し、会社との話し合いを通じて賃金が確保できるよう対応を求めましょう。各種制度の取得が難しい場合、無給や欠勤での対応となりますが、そのことを理由に労働者が不利益な取り扱いを受けることがあってはなりません。

なお、会社の判断により出勤停止などが指示された場合は、使用者の都合による休業にあたり、使用者は休業手当の支払いが必要となります(Q3参照)。

<寄せられた相談事例>

- 軽い風邪を引いていて新型コロナウイルス感染の不安もある。年次有給休暇はすでに全部取得済。会社に休みを取りたいといっても良いか。
(パートタイム・女性・製造業／京都)

Q6. 新型コロナウイルスの影響で、会社が休業や勤務時間短縮の場合の賃金は？

A6. 使用者の都合による場合は、使用者は休業手当の支払いが必要です。

<解説>

使用者の都合による休業の指示や契約期間が短縮された場合、一般的には労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあてはまり、休業手当(平均賃金の100分の60以上)の支払いが必要です。民法536条第2項では「使用者の責に帰すべき事由」がある場合に、労働者は休業中の全額を請求できるとされています。

休業や勤務時間短縮の回避の努力がされたのか、テレワークや他の業務への転換などが検討されたのかなど、その休業命令は総合的に勘案し判断されなければならない。今回のコロナ禍による会社の休業で、「天災事変」によるもの、不可避であったと判断されたケースはこれまでありません。働く人の生活を守るためにも休業手当の支払いを求めましょう。現在休業手当を払った企業に費用を助成する「雇用調整助成金」も拡大されており、助成金の積極的な活用を会社側に促すことも必要です。このことは、正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイト、契約社員、派遣社員など労働基準法上の労働者であれば対象となります。

<寄せられた相談事例>

- 学校給食の仕事をしている。市町村が業務委託を行っていて勤め先は民間の中小企業。休校の関係で来週以降の仕事がないが、業績が厳しいので、年次有給休暇などはとらず

に欠勤してくれと言われた。(パートタイマー・女性・サービス業・40代／大阪)

- 市町村からの委託でスクールバスを請け負う会社の臨時職員として3月末までの契約で勤務。今般の新型コロナウイルスの関連で2/27に勤務は3/2の終了を通告された。3/末までは10日間の年次有給休暇をあてる予定だが、残りの期間の賃金保障はどうなるのか。(臨時非常勤職員・男性・50代・運輸業／新潟)
- 中小企業でアルバイトとして勤務。アルバイトは自分一人であとは正社員。新型コロナウイルスの関係で、時差出勤が促進され、時間を短縮しての就業となった。契約時間は8時間だったが5時間となり、3時間分は就業できない。賃金の減収は大変。どうにかならないか。(アルバイト・女性・20代／東京)
- 母子家庭で正社員として働いている。小学生の子どもが一人いるが、学童保育の教室は子どもでいっぱい感染の不安もあり通わせることができない。一人で留守番させることにも不安があり、休めるなら休みたいが言い出すことができない。このことが原因で解雇されるかもしれない不安もある。(パートタイマー・女性・製造業／東京)

Q7. 新型コロナウイルスの影響で、小学校などが臨時休業になったことに伴い、仕事を休まざるを得なくなった場合の賃金は？

A7. 「両立支援等助成金 育児休業等支援コース『新型コロナウイルス感染症対応特例』」や、再開された「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」の活用により、賃金の補償を求めてください。

<解説>

新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話をを行う労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主を対象とした、両立支援等助成金 育児休業等支援コース『新型コロナウイルス感染症対応特例』があります。

主な要件は、①小学校等(小学校、保育園、幼稚園など)が臨時休業等になり、それに伴い子供の世話をを行う必要がある労働者が、特別有給休暇(賃金が全額支払われるもの)を取得できる制度があり、②小学校等が臨時休業等をした場合でも勤務できる両立支援の仕組みとして、テレワーク、短時間勤務、フレックスタイム制、時差出勤、ベビーシッター費用補助制度などを導入している場合、労働者1人につき①に定めた特別有給休暇を4時間以上取得した場合、となっています。

なお、申請期間は、その特別有給休暇を取得した日により異なるため、詳しくは厚生労働省の案内をご確認下さい。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000823917.pdf>)

また、①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、臨時休業などをした小学校など(保育所等を含みます)に通う子ども、②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校などを休む必要がある子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主を対象とした、「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」が再開されています。

こちらについても、申請期間がその特別有給休暇を取得した日により異なるため、詳しくは厚生労働省の案内をご確認ください。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000836693.pdf>)

会社に対して制度の活用も提示しながら安心してお休みを取得できるよう話し合いをしてください。

医療職などの社会的要請が強い職業等に就かれている方で、お子さんの保育の提供が必要な場合については、訪問による保育の活用等の可能性について市区町村に相談してください。また、内閣府が企業主導型ベビーシッター利用者支援事業におけるベビーシッター派遣事業の利用枠の引き上げを行っています。該当する場合は、企業(会社)に対して制度の活用も提示し安心して働ける環境を求めてください。ベビーシッター補助については、4月から新たにフリーランスや個人事業主も対象となりました。詳細は、内閣府より事業を委託されている、(公社)全国保育サービス協会のホームページをご覧ください。
(<http://www.acsa.jp/htm/babysitter/>)

<寄せられた相談事例>

- 子ども園(保育園)でパートとして勤務しているが、小学校の子どもを2人抱えているため仕事を休んでいる。年次有給休暇を8日間取得するが、あとは無給で休むしかないのか。(パートタイマー・女性・40代・医療福祉/福井)

Q8. 仕事を休むように言われたが、国が設けた助成制度を会社が利用してくれず、自身の年次有給休暇を使うように言われた。

A8. 年次有給休暇は労働者が自由に取れるものであり、会社都合で休業をさせる場合は、休業手当の支払いが必要です。「雇用調整助成金」の活用で賃金補償を求めてください。休業手当をもらえない労働者については、「新型コロナ対応休業支援金・給付金」を利用してください。

<解説>

まず、年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方的に取得させることはできません。さらに、仮に年次有給休暇で対応したとしても、使い切ってしまったら、以後は欠勤扱いとなり、労働者にとっては、収入が途絶えることになり死活問題となります。

手続きが煩雑という理由で、雇用調整助成金を利用したがない事業者が多いのも事実です。しかし、助成内容が大幅に拡充され、手続きも簡略化されており、ネットでの申請も可能です。改めて、会社に対して、国の助成制度を活用してもらい、労働者が不利益に対して、使用者は誠実に対応していただくよう求める必要があります。詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)

また、事業主の指示を受けて休業した労働者(雇用保険に加入していない学生アルバイト、日本国内で働く外国人の労働者、技能実習生も含む)で、会社が雇用調整助成金等を利用せず、労働基準法第26条に基づく休業手当が支給されなかった労働者を対象に、「新型コロナ対応休業支援金・給付金」が支給されます(支援金・給付金は非課税のため、所得申告は不要)。これは、労働者が直接、現金を申請できるものですが、企業規模により支給対象期間が異なります(中小企業は2020年4月1日以降、大企業は2020年4月1日から6月30日、および2021年1月8日以降)。詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

<寄せられた相談事例>

- デパート入っている服屋に勤務しているのですが、コロナの影響で、勤務先のデパート自体の休館が決まりました。その際、服屋の会社の方の対応として、公休をあてる、年休を使用する、欠勤扱いとなり減給、で対応して欲しいと言われました。休館日が増えるにつれ、年休も残りわずかになってきました。勤務先の休館に年休を当てる対応は正しいのでしょうか？(正社員・女性・30代・販売業/東京)
- 新型コロナウイルス感染症に伴う小学校の臨時休校で、会社を5日間休みました。その後、助成対象となる特別休暇になるのか店長に聞いたところ、とりあえず有給休暇として出して、上に聞いてみるとのことでしたが、結局上からは国の制度を利用していないため有給休暇になると言われた。これからも子どもが休んだ場合を考えて年次有給休暇を残しておきたいのですが、制度を利用していないと言われたら有給休暇になるしかないのでしょうか。(パートタイム・女性・30代/富山)

Q9. 同僚が感染したことから、PCR 検査を受け、結果が出るまで出勤停止を命じられたが、その間は欠勤扱いにされた。

A9. 労働者は働くことができるので、会社から自宅待機を命じられた場合、基本的には、賃金の全額を補償することを求めてください。

<解説>

職場等で感染者が出てしまい、PCR 検査受診を会社に命じられ休業が余儀なくされる場合、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、賃金の全額が補償されるべきです(民法 536 条 2 項)。

もっとも、職場での感染拡大防止のため、少しでも感染が疑われる場合に、会社の安全配慮義務として休業命令を出すことも一定程度は受容される必要があります。

また、ワクチン接種についても、就業時間として扱うことを義務付けているわけではありませんので、勤務時間中に休んで接種を受けに行っても、その時間について企業に必ずしも賃金の支払い義務があるわけではありません。しかし、職場での感染拡大予防の観点からも、受けやすい時間に受けられるよう環境を整えることも重要です。この場合には、賃金の補償について会社とよく話し合い、支払ってもらうよう交渉しましょう。

<寄せられた相談事例>

- 会社で、私の前の席の方がコロナウイルスに感染しました。当然私も感染の疑いがあるため PCR 検査の結果が出るまでは出勤停止だと指示を受け、結果陰性で休んだのは1日だけで済んだのですが、その休みの1日は有給休暇もしくは欠勤(無給)だと言われました。(正社員、女性、20代、卸売・小売業/埼玉)

Q10. アルバイトでシフトを入れてもらえず、その分賃金が減らされた。

A10. 労働条件通知書に準じた賃金の支払いを求めてください。

<解説>

感染拡大の防止を理由として会社が休業したり、業務を縮小したり、シフトを少なくする場合、すなわち、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ことと同様になりますので、「使用者の責めに帰すべき事由」(労働基準法第 26 条や民法 536 条 2 項)による休業命令と同じ扱いになると考えられます。雇用形態は関係ありません。

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、それまでの実績に基づき、当該一定時間の勤務(労働)に対する対価として、その時間の賃金は請求できます。

<寄せられた相談事例>

- 社会保険加入と 9-17 時勤務が明示された条件だったが、働きだすと、最初は 17 時までの勤務を組んだが、慣れたら 16 時までしかいらぬ、と言われた。そして、コロナの影響で患者数が少なくなり、シフトの削減や社会保険の加入も難しいと言われた。さらに、まだ試用期間だからと本採用については考えさせて欲しいと言われている。シフトが削減されて、社会保険まで抜かれてしまうのは致し方ないことなのか。試用期間のため、解雇されても致し方ないのか。(パートタイム・女性・20 代・医療・福祉／愛知)
- 緊急事態宣言解除後、職場の店舗は営業再開した。しかし、来客数激減のため、シフトもかなり減らされてしまった。この場合、休業手当は支給してもらえるのか。(パートタイム・女性・40 代・飲食・宿泊業／東京)
- 以前は、平時は週 3~4 日、10-19 時のシフトで主に働いていた。しかしコロナ禍の影響で、客足が減少したためアルバイトのシフトは全て 10-15 時になり、来月の収入はいつもより大幅に減ってしまう見込み。休業手当に関して調べてみたが、シフト自体がカットされるのではなく、時間が減らされる場合も休業手当の対象になるのか。(アルバイト・男性・20 代・小売・販売業／東京)

◆安全衛生関係◆

Q11. 勤務中に、マスクをせずに話したり大きな声を出したりする同僚や上司がいる。感染防止対策も不十分で、感染者数が減っているとはいえ不安だ。

A11. 使用者には労働者に対する安全配慮義務があります。

<解説>

使用者は、労働者が生命、身体などの安全を確保しつつ労働ができるよう配慮義務(安全配慮義務)があります(労働契約法第 5 条、労働安全衛生法第 3 条第 1 項)。具体的には、職場内での新型コロナウイルス感染拡大を防ぐための対策(マスクの着用、アクリル板の設置、手洗いや消毒の慣行、室内換気など)も当然に含まれます。これを怠った場合には使用者は損害賠償責任が問われるケースもありますので、会社に対して対策の徹底を求めてください。職場に労働組合があれば、労働組合に相談してください。

<寄せられた相談事例>

- コールセンターに勤務しているが、会社がコロナ対策をするような姿勢がない。マスクも一割くらいしかしてない。

(アルバイト・男性・60代・サービス業)

- スーパーの接客業でマスクも着用しているが、会社の衛生に対する意識が希薄。新型コロナウイルスに感染しないか心配。再三店長にアルコールの手配、店入り口付近の手洗い所(お客用)の整理をお願いしても、アルコールについては全く入れてもらえず、手洗い所も荷積みなどで使えるような状況ではなく、改善もしてくれない。うちのお店は大丈夫なのか。(パートタイマー・女性・60代・卸売小売業/東京)

Q12. ワクチン接種による副反応で発熱、倦怠感があるのに出勤するよう言われた。

A12. 体調不良ですから遠慮せず休んでください。また、接種後に体調不良になることに鑑み、特別休暇制度などを設けてもらうなど、会社と良く話し合うことも重要です。

<解説>

体調が優れない人を無理やり働かせることは、労働契約法第5条(安全配慮義務)違反の可能性があります。また、厚生労働省は、職場における感染防止対策の観点から、労働者が安心して新型コロナワクチンの接種を受けられるよう、ワクチンの接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇制度等を設けることが望ましい、と呼びかけています。

ワクチン接種や、接種後に副反応が発生した場合の療養などの場面に活用できる休暇制度を新設することや、既存の病気休暇や失効年休積立制度(失効した年次有給休暇を積み立てて、病気で療養する場合等に使えるようにする制度)等をこれらの場面にも活用できるように見直すこと、また、労働者の中抜け、出勤みなしを認めるなど、ワクチン接種を受けやすい環境整備について、労使でよく話し合うことが重要です。

<寄せられた相談事例>

- 新型コロナに対する2回目の接種後、倦怠感と気持ち悪さがあり、お休みを頂きたいと会社に連絡したのですが、研修で社長の話があるので絶対に出席するように言われました。事前に休みの希望を出していたのですが取り合ってもらえず、挙句「会社を辞めてもらう」とでも言いたいような言い方をされました。
(アルバイト・女性・20代・サービス業(他に分類されないもの)/東京)

Q13. 会社の業務はテレワークが出来るものであるのに、テレワークを導入してくれず、感染防止対策も取ってくれない。

A13. 感染拡大防止に向け、政府もテレワークを推進しています。会社には安全配慮義務があり、感染拡大防止対策を図るのも使用者の責務です。

<解説>

厚生労働省では、感染拡大防止に向けた対策として、企業、労働者、一般向けに「新型コロナウイルスに関するQ&A」を作成し、それぞれに対応策を示しています。企業向けのものについては、テレワーク導入支援に関する「テレワーク総合ポータルサイト」を設置し、テレワークの導入支援に関する情報提供をしています。また、テレワークの他、感染防止に関する情報も提供しています。そういった情報をもって、会社に対応を求めてください。

<寄せられた相談事例>

- 会社からは、「在宅できる仕事ではない。今まで通り変わらず働き続けてもらう」と朝礼でさっぱりと言われてしまいました。時短、在宅はなく残業も変わらず普通にあります。大人数で人と人が密着した中での朝礼、昼礼、会議までありますが、内容に緊急性のないものが多く、話す人はほぼマスクをしていません。時差出勤の許可が出ましたが、朝礼に参加するために9時までには出勤するよう言われています。これは時差出勤の意味がありません。(正社員・女性・20代／東京)
- 全社的にテレワークになっている中で、総務でオフィスワークをしています。自分だけ唯一オフィスアワーに事業所に出勤命令がありました。社員の命を守るためのテレワークだそうですが、私にはその選択肢はないと言われていました。理由はリモートワークで出来る仕事がないからとのこと。受け入れるしかないのでしょうか。(正社員・女性・30代・製造業／東京)

Q14. 正社員には時差通勤やテレワークが認められているが、非正規雇用の社員には認められない。

A14. 雇用形態の違いによる不合理な待遇の相違は法的に禁止されています。

<解説>

時差出勤やテレワークは、「労働者を感染から守る」ことが目的であり、正規、非正規など雇用形態は関係ありません。労働者の感染防止の必要性に変わりがない以上、非正規雇用の労働者にだけ時差出勤を認めない取扱い是不合理だということが出来ます。会社に対して、非正規雇用の労働者にも時差出勤を認めるように求めるべきです。

パート・有期法第8条・9条で、いわゆる非正規雇用で働く労働者について、正社員との間で不合理な労働条件の相違を設けてはならないと定められています。

<寄せられた相談事例>

- コロナ禍でテレワークが推奨されているが、現在私の業務フローは紙の書類を扱うことがメインで、テレワークに対応できるものではない。そのようななかで、正社員はテレワークで自宅に籠っているが、派遣社員は出勤してほしいと言われた。賃金に格差はあっても、健康格差は納得できない。(派遣社員・女性・50代／東京)

Q15. コロナ禍の影響で在宅勤務が増えたが、仕事が長時間労働となっている。残業代がもらえず、事業外みなし労働時間扱いとなっている。

A15. 在宅勤務であっても、労働時間管理は使用者の義務です。残業代も超過労働時間に依って支払われなければなりません。

<解説>

在学勤務中であっても、労働者の労働時間は適正に管理される必要があります(労働安全衛生法第66条の8の3)。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(労働契約法第5条、労働安全衛生法第3条第1項)。

労働時間管理については、管理監督者の目が届かず、疎かになりがちですが、会社とよ

く話し合い、管理手法を決めておく必要がありますし、事業外みなし残業が採用されていても、労働基準法や労働協約に定める上限の時間を過ぎるようであれば、適切な割増賃金が支払われなければなりません。

そして、自身でも長時間労働が続かないよう、心掛け事も必要です。

<寄せられた相談事例>

○テレワークに伴い、残業申請をメールで行うことになった。しかし申請のメールが決められた申請時間(18時)に間に合わなかった場合、18時までに申請していても上長の承認が18時を過ぎていた場合、メールの件名が少し違っていただけの場合に残業代を支払っていない。残業している姿はZoomで録画してる為、確認すれば仕事をしていることは分かる状態にもかかわらずだ。私の場合は18時03分に残業申請をした為、上長の承認を得ているにも関わらず、その日の18時~22時までの残業が無賃労働としてカウントされた。
(正社員・女性・20代・金融・保険業/東京)

◆労災関連◆

Q16. 業務中に新型コロナウイルスに感染した。労災適用となるのか？通勤でコロナに罹った場合は？

A16. 新型コロナウイルス感染が業務、通勤に明らかに起因するのであれば、労災・通災の適用となります。

<解説>

新型コロナウイルスの感染に業務起因性・業務遂行性が認められれば、当然のことながら労災の適用となります。通勤災害も、感染の原因を明らかに特定できれば適用となります。

しかし、厚生労働省の2020年4月28日の通達では、感染リスクの高い業種(医療、販売業など)、明らかに業務外の感染である場合を除き、原則労災の適用となりますが、その判断は個別に行うとしており、それ以外の業種についてはその判断が難しく、時間が掛かることが予想できます。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。傷病手当金については、各健保組合に相談してください。

<寄せられた相談事例>

○新型コロナウイルス感染症が広がっていますが、仕事が原因で感染したら労災になりますか？通勤中に感染してしまった場合はどうなりますか？(正社員・男性・40代/兵庫)

◆妊婦の方々に向けた対策◆

Q17. 妊娠中で、職場で働くことが不安。どうしたらいいか。

A17. 主治医に、母健連絡カードに「新型コロナウイルスに感染のおそれの低い作業への転換又は出勤の制限(在宅勤務・休業)の措置を講じること」と書いてもらい、会社に必要な措置を求めてください。

<解説>

もともと、働く妊婦の方々には、主治医等から指導に基づいて、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務・休業）等の措置を講じなければなりません（男女雇用機会均等法第13条第1号）、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに追加されています。具体的には、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があるとして、主治医が母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）に「新型コロナウイルス感染症の感染のおそれの低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）の措置を講じること」等のように記載した場合、使用者はその指導に基づいて必要な措置を講じなければならない、としています。詳しくは、厚生労働省「職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について」のサイトをご覧ください。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html)

また、上記措置を講じた事業者で、妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除いて、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備・周知した事業主に対して、「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金」や、「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」といった助成制度が創設されています。詳細は、厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金をご活用ください」のサイトをご覧ください。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html)

<寄せられた相談例>

- 妊娠 4 ヶ月だが、新型コロナウイルスへの感染が不安なので会社を休みたいと思っている。通勤には電車で 30 分かかり、接客業で、有給は 8 日しか残っていない。産休手当を頂くため頑張ってきたが、このままだと正社員から外されたり、解雇されたりしてしまう。
（正社員・30代・女性／東京）
- 上司に「在宅勤務を継続したい」旨伝えたと、会社の方針に従って出社してほしい」との返信があった。まだまだ感染への不安があるがどうしたら良いか。
（正社員・20代・女性・学習支援業／東海）

◆使用者・個人事業主(フリーランス)◆

Q18. 新型コロナウイルスの感染拡大で収入が激減となる個人事業主に対する政府からの支援策はないか？

A18. 各種支援策があるので、内容を確認のうえ活用を検討してください。

<解説>

経済産業省のホームページに各種支援策の案内が掲載されている（例：パンフレット「新型コロナウイルス感染症で影響を受ける事業者の皆様へ」）ので、内容を確認のうえ活用し、事業継続や雇用確保に向けた対策をしてください。

(<https://www.meti.go.jp/covid-19/pdf/pamphlet.pdf?0419>)

個人事業主・フリーランスの方が利用できる貸付・給付金についての問い合わせは、中小企業庁 金融・給付金相談窓口（電話：0570-783-183）、また、親事業者から不当な発注等を受けた、といった取引上の悩みについては、下請け駆け込み寺（電話：0120-418-618）

で相談できる。

＜寄せられた相談事例＞

- 市から委託を請けイベントを手掛ける零細企業を運営している。3月上旬から1カ月間開催するイベントを請け負っている。今のところ、イベント中止とはなっていないが、万が一中止となった場合、なんかしらの金銭的な補償は国からでるのか。(経営者・女性／東京)
- 業務請負の会社を運営している。契約先から、委託する業務がなくなったと連絡があった。従業員には休業手当を支払おうと思っているが、会社としてなにか使える制度はないか。(経営者・男性)
- ヨガのインストラクターとして働いていたが、ヨガの受け持ちクラスが全部なくなったため何の保障もなく収入が途絶えた。救いはないか。(フリーランス・女性／東京)

以 上