

## はじめに

世界保健機関（WHO）が、新型コロナウイルス感染症（COVID-19。以下、「コロナ」という）に対して、令和2年3月11日にパンデミック（世界的な大流行）宣言を出した後、同年3月13日に成立した改正新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下、「特措法」という）に基づき、同年4月7日東京など7都府県に、同年4月16日には、全都道府県に対して緊急事態宣言が発出される事態となりました。我が国は、正に、戦後最大の国難を迎えています。一度は、国民の倫理観の高さ、衛生意識の高さ等も貢献し、令和2年5月25日には全都道府県で緊急事態宣言が解除され、コロナ第1波は一応の収束を見せるかに見えました。しかし、東京都が同年6月19日に接待を伴う飲食店やライブハウスを含めて休業要請を全面解除した2週間後である6月末頃から感染確認者数の急増が継続し、同年7月23日には、東京都、大阪府等旧特定警戒地域のほぼ全域と全国で、1日当たりの感染確認者数が、コロナ感染史上最多となり、その後も最多を更新あるいは高止まりしています。正に、秋冬を待つことなく、コロナ第2波の渦中にある昨今です。

かねて感染症への対応法務については、リスクマネジメント法務たるBCP（事業継続計画）の一環として、平成19年～平成21年にかけて議論された「新型インフルエンザA（H1N1）」対策問題で議論されてきました。その議論の集約が、平成25年6月26日（平成30年6月21日一部改定）新型インフルエンザ等及び鳥インフルエンザ等に関する関係省庁対策会議「新型インフルエンザ等対策ガイドライン」として整理されています。その中の「事業者・職場における新型インフルエンザ対策ガイドライン」が、感染症への人事・労務管理上の主な論点をまとめています。

しかし、今回のコロナの爆発的感染拡大は、戦後初の緊急事態宣言が発出されるまでに、大規模かつ甚大な被害を与え、その影響が首都圏のみならず、大阪府、兵庫県、愛知県、福岡県等の日本経済の中核

を支える場所で起こり、量的な面に留まらず質的な面でも、かつてない深刻な影響を日本経済全体に与え（以下、この経済危機を「コロナショック」、コロナが招いた災難や危機的状况全般を「コロナ禍」ともいう）、各企業がその対応に追われています。そこで、本書は、今後のコロナ爆発的感染拡大第2波、第3波に備えて、第1波で得た未曾有の体験を風化させず、貴重な教訓として、残し、活かすべく、今も、日々顧問先企業等から相談を受けている、コロナ禍が引き起こし顕在化させた様々な相談事例等に即して、その対応と、できる限り、今後の紛争予防、損害拡大防止に向けた実務上の留意点についても、Q&Aの形式で解説しようとするものです。

最後に、あらめて、コロナ感染による犠牲者の方々への哀悼の意を示すとともに、本書の企画、刊行全般について、株式会社日本法令出版課雑誌係小原絵美様、当事務所の担当の吉野麻耶をはじめとする皆さんにいろいろとお骨折りいただいたことに御礼申し上げます。

COVID-19 との戦いの最前線で奮闘されている医療従事者の皆様への感謝と COVID-19 が残した教訓が忘れられないことを願って――

令和2年9月

ロア・ユナイテッド法律事務所  
代表パートナー弁護士 岩出 誠

\*本書で引用される厚労省 HP 掲載の「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」「新型コロナウイルスに関する Q&A（労働者の方向け）」等は日々更新されています。ここでは、最終校正時点である令和2年9月1日現在の情報として記述させていただいていることをお断りしておきます。

## 第1章

改正新型インフルエンザ等対策特別  
措置法と人事労務問題の関係

- Q1-1 改正新型インフルエンザ等対策特別措置法（特措法）の概要  
..... 14
- ① コロナへの法的対応の環境整備
  - ② 特措法の構造
  - ③ 緊急事態宣言と私権制限を伴う具体的な規定と企業実務との関係
- Q1-2 特措法と人事労務問題の関係 ..... 19
- ① 概要
  - ② 医師・医療従事者・医療施設の場合

## 第2章

休業関係  
(賃金・休業手当・宿泊費用等)

- Q2-1 自宅待機命令・在宅勤務命令と賃金 ..... 22
- ① 自宅待機等の必要性
  - ② 自宅待機等の根拠
- Q2-2 コロナの職場クラスター発生による操業不能による  
休業と賃金・休業手当 ..... 24
- ① コロナの職場クラスターによる休業
  - ② 賃金支払義務の不発生
  - ③ 休業手当支払義務の不発生
- Q2-3 コロナ禍による顧客減のための休業と賃金 ..... 27
- ① 民法 536 条 2 項の債権者の帰責事由
  - ② 賃金規程整備による支払賃金の圧縮
  - ③ 労基法 24 条との関係
- Q2-4 コロナ禍による顧客減・受注減による休業と休業手当 ..... 30
- 労基法 26 条の休業手当
- Q2-5 特措法に基づく緊急事態措置による休業要請・指示と賃金  
..... 31

1	民法 536 条 2 項の帰責事由	
2	いわゆる完全月給制の改正の必要	
Q2-6	特措法に基づく緊急事態措置による休業要請・指示と休業手当	32
■	労基法 26 条の休業手当	
Q2-7	特措法に基づく外出自粛要請や協力要請による休業と賃金	34
Q2-8	特措法に基づく外出自粛要請や協力要請による休業と休業手当	36
Q2-9	コロナ禍によるコロナ感染予防のためのホテル宿泊と費用請求	37
Q2-10	特措法による大型商業施設の休業とテナントの休業	38
1	民法 536 条 2 項の帰責事由	
2	いわゆる完全月給制の改正の必要	
3	労基法 26 条の休業手当	
Q2-11	従業員のコロナ感染の疑いによる自主的休業	40
1	従業員の真に自由な意思による年休や企業独自の傷病休暇利用	
2	厚労省の見解	

## 第 3 章 労働時間・休暇・休日等

Q3-1	特措法に基づく休業と年休権行使	44
Q3-2	緊急事態措置等の期間中の年休の集中的消化による休業の可否	45
1	計画年休制度	
2	労働条件の不利益変更への配慮と導入時の工夫	
Q3-3	緊急事態措置等の期間中の時間短縮や休日増による対応の可否	46
1	1 年単位の変形労働時間制	

	② 労働条件の不利益変更への配慮と導入時の工夫	
<b>Q3-4</b>	コロナ禍対応の1年単位変形労働時間制におけるシフト変更 .....	48
	① コロナ対応での合意による変更の例外的許容	
	② 例外措置適用上の留意点	
<b>Q3-5</b>	コロナ対応としての始業・終業時刻の変更、時差出勤 .....	50
	① 始業・終業時刻の変更と時間外・休日労働義務	
	② 振替休日	
	③ 深夜労働	
<b>Q3-6</b>	コロナ感染を防止するための時差通勤等の勤務形態の変更 .....	53
	① 休日労働や、事業場外労働の所定労働時間みなし、始業・ 終業時刻の繰上げ・繰下げ、休日振替え規定等の利用	
	② 裁量労働制やフレックスタイム制の適用除外、停止の必要	
<b>Q3-7</b>	在宅勤務における労働時間の算定上の留意点 .....	54
	① 在宅勤務指針	
	② 事業場外労働制や裁量労働制等を用いない場合	
	③ 事業場外労働時間制を利用する場合	
<b>Q3-8</b>	在宅勤務における過重労働防止等の留意点 .....	58
<b>Q3-9</b>	在宅勤務における通勤手当、通信費、情報セキュリティ対策等 の留意点 .....	60
	① 通信設備・費用等の負担	
	② 通勤手当から交通費の実費精算方式への切替	
	③ 情報セキュリティ対策	
<b>Q3-10</b>	コロナ禍と労基法 33 条 1 項の「災害その他避けることが できない事由」等 .....	64
	① 労基法 33 条 1 項の「災害その他避けることができない事由に よって、臨時の必要がある場合」	
	② コロナ対応と労基法 33 条 1 項との関係	
<b>Q3-11</b>	コロナ禍と労基法 36 条の特別条項 .....	66
	① 36 協定における特別条項に関する上限指針	
	② 特別条項に予め定めのないコロナ対応のための超過時間外労働	

## 第4章 採用内定・就職

- Q4-1** コロナ禍と内定取消し—コロナ禍による採用内定の取消し …… 70
- 1 採用内定取消しの制限法理
  - 2 内定取消しへの整理解雇制限法理の適用
  - 3 内定取消しと労基法上の解雇予告等の手続
  - 4 新卒内定取消しへの行政的規制
- Q4-2** コロナ禍と内定者の入社日の変更・自宅待機 …… 72
- 1 採用時期の繰下げ
  - 2 自宅待機と賃金

## 第5章 人事異動

- Q5-1** 転勤拒否 …… 76
- 1 配置転換と転勤
  - 2 転勤命令権
  - 3 転勤命令できない場合
  - 4 家庭の事情の考慮
- Q5-2** 出向拒否 …… 82
- 1 出向命令の有効要件等
  - 2 密接なグループ企業間の出向
- Q5-3** コロナ禍で余剰となった従業員の異業種への出向による  
従業員シェア …… 85
- 1 国内外での従業員シェアによる雇用保障の動きの拡大
  - 2 在籍出向＝労働者供給事業該当説（厚労省説）
  - 3 在籍出向への監督権限の発動
  - 4 厚労省説批判—異業種に在籍出向させる従業員シェアの適法性
- Q5-4** コロナ禍で余剰となった従業員の異業種への出向による  
従業員シェア先の紹介 …… 91

- 1 異業種への出向の適法性の確保
  - 2 従業員シェア先紹介を規制する法令の存否
- Q5-5 コロナ禍によるノルマ未達理由の降格・賃金切下げ …………… 93
- 1 降格・降級
  - 2 賃金切下げ

## 第6章 退職・解雇・雇止め

- Q6-1 コロナ禍による業績落ち込みを理由とする希望退職募集 …………… 98
- 1 退職者優遇制度
  - 2 希望退職制度等をめぐる判例法理
  - 3 退職者優遇措置の適用基準・措置内容の差異等設定の自由
  - 4 希望退職制度等における優遇措置の遡及適用
  - 5 希望退職制度等における合意解約成立時期
  - 6 退職勧奨による申込みへの承諾期間
  - 7 希望退職募集時の説明責任・告知義務等
- Q6-2 コロナ禍による業績落ち込みを理由とする退職勧奨の限界 …… 103
- 退職勧奨の限界
- Q6-3 コロナ禍による業績落ち込みを理由とする正社員の整理解雇 …………… 105
- 整理解雇制限法理の適用
- Q6-4 コロナ禍による業績落ち込みを理由とする契約社員の雇止め …………… 108
- 1 整理解雇的雇止め制限法理の適用
  - 2 有期労働者についての中途解雇への制限
- Q6-5 コロナ禍によるノルマ未達理由の雇止め …………… 112
- 1 雇止め法理（労働契約みなし承諾制度）
  - 2 雇止め法理の適用要件
  - 3 適用要件の一般的な判断基準
  - 4 裁判例の大きな流れ・動向—保護範囲拡大の傾向
  - 5 雇止めの合理的理由・社会的相当性の充足

6 ノルマ未達理由の雇止めの可否

Q6-6	コロナ禍による業績落ち込みを理由とする派遣社員の雇止め	116
1	整理解雇的雇止め制限法理の適用	
2	派遣労働者に対する雇止め制限法理適用の緩和の流れ	

## 第7章

### パート・派遣社員・契約社員等の 非正規雇用の休業・在宅勤務等

Q7-1	緊急事態措置を受けた派遣先での派遣労働者の在宅勤務	120
1	指揮命令	
2	派遣契約の変更	
3	派遣元の定期巡回	
4	派遣労働者の自宅情報の開示	
Q7-2	緊急事態措置に基づく外出自粛要請を受けた派遣先での派遣労働者の休業	122
1	民法 536 条 2 項の帰責事由	
2	交渉上の留意点	
Q7-3	緊急事態措置に基づく休業要請・指示を受けた派遣先での派遣労働者の休業	124
■	民法 536 条 2 項の帰責事由	
Q7-4	派遣労働者への在宅勤務不適用	126
1	公正な待遇確保義務違反	
2	損害賠償義務	
Q7-5	緊急事態措置に基づく休業要請・指示を受けた派遣先の休業による派遣契約期間中途での解除	128
1	派遣法 29 条の 2 の定める「派遣契約の解除に当たって講ずべき措置」	
2	派遣契約中途解除に伴う損害賠償義務	
3	派遣元での損害賠償義務の発生と派遣先への波及	



- Q7-6** 緊急事態措置に基づく営業時間の短縮に伴う  
パート社員のシフト変更 ..... 131
- ❶ 使用者の人事権とその限界
  - ❷ 雇用契約上の制限の有無・内容
  - ❸ シフトの変更拒否の場合の効果
- Q7-7** アルバイトやパート労働者、派遣労働者、  
有期契約労働者への休業手当等 ..... 135
- ❶ 労基法 26 条の休業手当
  - ❷ 労基法 39 条の年次有給休暇

## 第 8 章

### 仕事と生活の調和 (雇用機会均等法と育介法関係)

- Q8-1** コロナ対策により短時間勤務制度を実施できない業務が  
発生した場合 ..... 138
- Q8-2** コロナ対策による会社の休日分散策—3 歳未満の子がいる  
従業員から、保育園に預けられないため、土日出勤の免除  
の申出があった場合の対応 ..... 139
- ❶ 育介法との関係
  - ❷ 仕事と生活の調和への配慮の原則
  - ❸ 就業規則変更の際の留意点
- Q8-3** コロナに伴う小学校、保育園等の臨時休校・休園・自粛要請  
..... 141
- Q8-4** コロナに関する母性健康管理措置 ..... 142
- ❶ 均等法 13 条に基づく母性健康管理措置の臨時拡大
  - ❷ 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  
休暇取得支援助成金

## 第9章 労働契約と従業員の義務

- Q9-1** 在宅勤務・休業中の兼職禁止 ..... 146
- 1 兼職禁止の有効性
  - 2 兼職禁止の範囲
  - 3 兼職の解禁に向けた副業・兼業の促進に関するガイドラインとその後の動き
- Q9-2** 休業中の研修推奨 ..... 149
- Q9-3** コロナ罹患を恐れた従業員の職場離脱 ..... 151
- 1 企業の積極的異動義務の例外性
  - 2 懲戒処分該当性と相当性の判断

## 第10章 労働災害・通勤途上災害

- Q10-1** コロナに罹患した医療従事者への労災適用 ..... 156
- Q10-2** コロナに罹患した医療従事者以外の労働者への労災適用 ..... 158
- 1 コロナ労災通達の判断基準
  - 2 感染経路が判明しない場合
  - 3 複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務
  - 4 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
- Q10-3** 通勤中にコロナに罹患した従業員への通勤災害 ..... 161

## 第11章 健康配慮・安全管理

- Q11-1** コロナ対策としての職場の労働安全衛生上の留意点 ..... 164
- 1 厚労省の通達
  - 2 労務管理の基本的姿勢

- 3 職場における感染予防対策の徹底について
- 4 風邪症状を呈する労働者への対応について
- 5 新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合の対応について

Q11-2 事業継続を要請された事業に従事する従業員への安全配慮義務	171
1 安全配慮義務	
2 安全配慮義務違反による損害賠償義務発生危険	
Q11-3 外出自粛要請から在宅勤務が推奨されるだけの事業に従事する従業員への安全配慮義務	173
Q11-4 検査結果の証明	175
1 行政検査	
2 民間検査	
Q11-5 PCR検査の義務付け	177
1 従業員の人権と企業の感染拡大防止措置の必要性との利益調整	
2 法定外健診に関する判例法理	
3 コロナのPCR検査の有効要件	
Q11-6 コロナ罹患者への就業禁止の措置	179
Q11-7 コロナ禍の中で社内研修会への参加を求める場合の留意点	181
1 集会・イベントへの提言	
2 代替性のない研修会への参加義務	

## 第12章 健康情報管理

Q12-1 企業におけるコロナに関する個人情報・プライバシー保護についての留意点	186
1 個人情報保護委員会事務局の見解表明	
2 個別相談への個人情報保護委員会の回答	
Q12-2 従業員のコロナ感染の取引先への情報提供	188
1 個人情報保護委員会事務局の見解表明	

<b>2</b> 個別相談への個人情報保護委員会の回答	
<b>Q12-3 従業員のコロナ感染の保健所への情報提供</b> .....	<b>189</b>
<b>1</b> 個人情報保護委員会事務局の見解表明	
<b>2</b> 個別相談への個人情報保護委員会の回答	
 凡例等 .....	 <b>191</b>

## 第1章

# 改正新型インフルエンザ等 対策特別措置法と 人事労務問題の関係



**Q****1-1****改正新型インフルエンザ等対策特別措置法（特措法）  
の概要**

新型コロナウイルス感染症 COVID-19（以下、「コロナ」という）対策のため成立した改正新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下、「特措法」という）とはどのようなものですか。

**A**

「新型インフルエンザ等対策特別措置法」（以下、「改正前特措法」ともいう）の改正法として、コロナにも適用されることとしたものです。宣言前における政府や自治体の要請や体制整備、緊急事態宣言等について、法的な裏付けやルール化がなされています。

**1 コロナへの法的対応の環境整備****(1) 改正前特措法の改正**

世界保健機関（WHO）が、コロナに対して、令和2年3月11日にパンデミック（世界的な大流行）宣言を出した後、日本政府は、改正前特措法制定当時はコロナについては想定されていなかったとの解釈から、令和2年3月13日、コロナを同法の「新型インフルエンザ等」とみなすことで本法の適用が可能となる改正がなされました（以下につき田中幸弘「緊急事態宣言後の改正新型インフルエンザ特措法および感染症法政令改正の枠組みの理解と企業グループの各種リスク管理」会社法務A 2 Z 2020年7月号 20頁以下参照）。

**(2) 感染症法の政令改正**

感染症法関係では短期間で二度の政令が制定されています。令和2年1月の政令でコロナが同法の新型感染症とされ、準用規定が定められ、3月末の政令でさらに同法32条や33条等の準用が追加されました。

## 2 特措法の構造

改正前特措法は、新型インフルエンザ等の感染症の対策強化を図ることにより、国民の生命や健康を保護し、生活や経済への影響を最小にすることを目的として（同法1条）、平成24年民主党（当時）政権の下で制定された法律です。適用対象をコロナについて臨時に適用する点を除いては違いはありません。つまり、特措法は施行の日である令和2年3月14日から2年を超えない範囲で、政令により定められる日までに限って適用されます（特措附則第1条の2第1項）。今後、2年経過するまでに法律改正を行わない限り、延長されません。

そこで、特措法の構造を概観しておきます。大きく分けて、4つのフェーズに応じた部分があります。

- ① 総則部分と緊急事態宣言までには至らない状況に関する部分（同法1条～31条）。この中に緊急事態宣言前にも同解除後も都道府県対策本部長たる同知事が、同法24条9項に基づき外出自粛や休業等の協力要請ができる構造になっています。
- ② 緊急事態宣言に関連する部分（法32条から44条）
- ③ 緊急事態宣言後の緊急事態措置に関する部分（同法45条以下）
- ④ 損失補償や財政上の問題に関する部分

企業実務との関係では、特措法32条の緊急事態宣言がトリガーとなって、同法45条以下の規定により住民や企業等について私権を制限することを可能にする緊急事態措置に関する規定を理解しておくことが重要です。

## 3 緊急事態宣言と私権制限を伴う具体的な規定と企業実務との関係

### (1) 緊急事態宣言

政府対策本部長は、「新型インフルエンザ等緊急事態」が発生した

と認めるときは、「新型インフルエンザ等緊急事態宣言」を行い、解除まで特措法45条以下の規定に従い、それぞれの規定により緊急事態措置が講じられます。緊急事態宣言には、①新型インフルエンザ等緊急事態が発生した旨、②緊急事態措置を実施すべき期間、③特措法46条の規定による措置を除き措置を実施すべき区域、④緊急事態の概要が含まれ、公示され、国会にその旨が報告されます(同法32条1項)。

期間は2年を超えてはならず(同条2項)、期間の延長と区域の変更が可能で(同条3項)、期間の延長は1年を超えてはならないとされています(同条4項)。

## (2) 緊急事態措置

緊急事態宣言後、特措法45条以下の新型インフルエンザ等緊急事態措置が、緊急事態宣言の区域に含まれる特定都道府県の知事により、住民や施設管理者等または特定の企業に対して私権制限を伴う各種要請・指示あるいは場合によっては収用等が求められたりすることがあります。同措置の概要は下図のような内容です。

### ■ 「新型インフルエンザ等緊急事態」発生の際の措置…私権制限を伴う

- ① 外出自粛要請、興行場、催物等の制限等の要請・指示(潜伏期間、治癒するまでの期間等を考慮)(法45条1項・2項・3項)
- ② 住民に対する予防接種の実施(国による必要な財政負担)(法46条)
- ③ 医療提供体制の確保(臨時の医療施設等)(法47条・48条)
- ④ 運送、通信及び郵便等の確保・緊急物資の運送の要請・指示(法53条・54条)
- ⑤ 政令で定める特定物資の売渡しの要請・収用(法55条)
- ⑥ 埋葬・火葬の特例(法56条)
- ⑦ 生活関連物資等の価格の安定(国民生活安定緊急措置法等の的確な運用)(法59条)
- ⑧ 行政上の申請期限の延長延長等(法57条)
- ⑨ 政府関係金融機関等による融資等(法60条・61条・58条)

(田中・前掲論文21頁掲載)

上図の①については、一方で企業においてはその従業員の居住区域が緊急事態宣言の対象区域となっている場合について在宅勤務・リ



モータワークの推進等を配慮せざるを得ず、学校等もこの施設に含まれるので、企業がその従業員の子弟が在宅になることで従業員のモータワークの推進と相まっての労働環境の整備と福利厚生への配慮を必要とすることになります。他方で、企業自体が特定の施設の施設管理者や当該施設における催し物を行う主体となりあるいは主体に関する業務の遂行において、私権制限を伴う営業上の問題として然るべき対応を検討せざるを得ない状況に置かれることになることがあります（特措法45条2項、3項）。また、特措法45条2項による要請、同条3項による指示は公表されなければならないとされていますので（同条4項）、企業としては、刑事罰等の罰則はないものの、個別の要請や指示が公になることに留意して、これらの要請・指示等への対応につき慎重に検討すべきです（田中・前掲論文21頁参照）。

なお、改正前特措法45条「第4項において、特定都道府県知事が第2項に基づく要請又は第3項に基づく指示をしたときは、利用者のため、事前に広く周知を行うことが重要であることから、公表することとしたものである」（新型インフルエンザ等対策研究会編『逐条解説新型インフルエンザ等対策特別措置法』（中央法規、2014年）（以下「逐条解説」という）161頁）とされています。したがって、この第4項自体は懲罰的な意味合いを持つことを立法当時は想定されていなかったようです（田中・前掲論文21頁）。しかし、現実には、コロナに関して、パチンコ業の施設管理者等の公表の際には、知事らの記者会見での発言、マスコミの対応は懲罰的な意味合いを持って利用され、受け取られていました（令和2年5月9日付朝日新聞WEB版「東京都もパチンコ店名公表休業要請に応じない15店」等参照）。

### (3) 損失補償と損害補償の規定と都道府県による損失補償と国の制度

医療従事者等による医療の提供の場合（特措法31条）や特定の不動産の利用の要請があった場合（同49条）等、特措法上の明文の規定がある場合については、損失の補償及び損害の補償についての制度が用意されています（同法62条、63条）。それに対して、緊急事態宣言措

置のうち、特措法 45 条の外出自粛や施設利用自粛要請等については、損失を補償する規定というものが無いことが前提とされています（田中・前掲論文 21 頁）。

この点、改正前特措法の解説において、「これは施設の使用制限等の要請等の措置は、（中略）権利の制約の内容は限定的である。さらに国民の多くも新型インフルエンザ等の緊急事態においては外出を自粛し何らかの制約を受けることが考えられる。従って学校興行場等の使用の制限等に関する措置は事業活動に内在する社会的制約であると考えられ公的な補償は規定されていない。しかしながら国民や事業者が生活や事業を立て直すために資金を必要とすることが想定されるため本邦では政府関係金融機関等による融資に関する規定（法 60 条）を置いているところであり必要に応じてこうした特別な融資等を活用いただくことが想定される」（逐条解説 161 頁以下）と説明されています（田中・前掲論文 21 頁）。

## ▶実務上の留意点

---

施設の使用制限等の要請により営業自粛した私企業に対する損失補償の枠組みについては、緊急事態措置として法律の規定に基づくもののほか、①知事等による地域ごとの対応（例えば、コロナにおいては、「東京都感染拡大防止協力金」などで一定のケアがなされた。東京都 HP 参照）、②緊急事態に関連する独自の国による施策が考えられ、②の緊急事態に関連する独自の国による施策については既存の法律の内容及び改正・運用等による場合と、新たな立法による場合が想定されます。そして緊急事態宣言解除後の自粛要請は特措法 45 条以下の措置ではなく、同法 24 条 9 項の協力要請になることから、上記②の施策が新たな特措法の枠組みで行われることが増えてくると予想されています。この点、同法 24 条 9 項の都道府県知事による協力要請の対象として、政府として個人経営の店舗やチェーン店を対象に含めると解釈する方針が示され、よりこの要請利用が進むでしょう（令和 2 年 7 月 21 日日経新聞 WEB 版「個別店に休業要請可能に 政府、特措法解釈で対応へ」）。

家賃補助の対応等も令和 2 年第二次補正予算にて実行され（経産省 HP 掲載の家賃支援給付金）、企業、あるいはグループ企業に関して、これら

の施策のうち活用できるものを早めに情報収集し、検討しておく必要があります（田中・前掲論文22頁参照）。

なお、政府は、既に、コロナ対策として、休業や検疫の要請拒否に対する罰則を設けるなど、国・地方自治体の権限強化を柱として、特措法等の改正につき、遅くとも令和3年の通常国会に提出する方向で調整していることが報じられています（令和2年7月3日時事ドットコムニュース）。

また、感染症法6条上のコロナの指定分類についても「2類相当」とする位置付けの見直し作業が進んでいます（令和2年8月28日新型コロナウイルス感染症対策本部決定「新型コロナウイルス感染症に関する今後の取組」内閣官房HP参照）。

**Q****1-2**

### 特措法と人事労務問題の関係

特措法による緊急事態措置による休業要請・指示等は人事労務上、どのような影響を与えるのでしょうか。

**A**

特措法による緊急事態措置による休業要請・指示等は、要請等を受けた企業における従業員の賃金、休業手当へ、外出自粛要請を受けるにとどまる場合も、在宅勤務、時差出勤、交代勤務等の導入などへの対応を要し、また、事業継続要請を受ける企業では、安全配慮義務を踏まえた在宅勤務、感染防止態勢の安全施策を講じた上での事業継続が求められます。

## 1 概要

特措法による緊急事態措置による休業要請・指示等は、第2章以下で詳述するように、要請等を受けた企業における従業員の賃金、休業手当の問題を提起します。外出自粛要請を受けるにとどまる場合も、在宅勤務、時差出勤、交代勤務等の導入が求められ、労働時間制度の整備が求められます。事業継続要請を受ける企業においては、安全配

慮義務を踏まえた在宅勤務、感染防止態勢の安全施策を講じた上での事業継続が求められます。

## 2 医師・医療従事者・医療施設の場合

例えば、医師・医療従事者・医療施設の場合、**Q11-2**で後述するように、①特措法では、医療の確保のために、医療機関だけでなく、医薬品等製造販売業者・製造業者・販売業者は医療・医薬品・医療機器を確保するための措置を講ずることになっています（特措法47条）。設備だけではなく、臨時の医療施設などでの労務提供についても、都道府県知事は医療の提供を行うため必要があると認めるときは、医師、看護師その他の政令で定める医療関係者に対し、その場所及び期間その他の必要な事項を示して、当該患者等に対する医療を行うよう要請することができます（特措法31条1項）。②国民（住民）及び国民に対する医療提供の環境整備のために、医薬品も含めた物資・資材の供給について、知事等と行政機関等連携（同法50条）、備蓄供給の相互協力（同法51条）、緊急物資の運送（同法54条）、必要物資の業者へ売渡等の要請・収用による物資確保支援（同法55条）、電気ガス水（同法52条）、運送通信等（同法53条）のインフラが優先的な措置の対象になっており、その物品の供給企業やインフラ企業は緊急時の計画の策定が求められている場合もあり（同法53条）、企業としての経済活動への私権制限が行われることになるわけです（田中幸弘「緊急事態宣言後の改正新型インフルエンザ特措法および感染症法政令改正の枠組みの理解と企業グループの各種リスク管理」会社法務A2Z 2020年7月号22頁）。

### ▷実務上の留意点

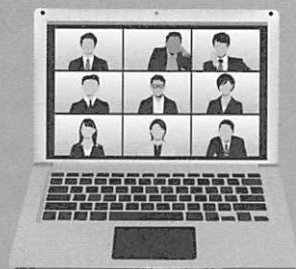
---

第2章以下で詳述するように、休業手当の支払い、在宅勤務を含む労働時間制度の整備、安全配慮義務を踏まえた在宅勤務、感染防止態勢等の整備が求められます。

---

## 第2章

# 休業関係 (賃金・休業手当・ 宿泊費用等)



**Q****2-1****自宅待機命令・在宅勤務命令と賃金**

コロナ関連の外出自粛要請に協力するため自宅待機・休業命令を出すために必要な法的要件はどんなものですか。

**A**

賃金を支払う場合、使用者には、恣意的な理由や不必要に長期間にわたり人事権の濫用とされる場合を除き、合理的かつ相当な事由がある限り、自宅待機命令を有効に出せます。無給の場合、使用者は、従業員の就労を拒否する正当な理由がない限り、賃金支払義務を免れません。ただし、この場合も賃金規程を整備すれば休業手当のみの範囲への圧縮は可能です。

**1 自宅待機等の必要性**

懲戒処分の際の懲戒事由の調査のため、あるいは、不況期の一時帰休としてなど、各種の理由に基づき、企業が従業員を出社させるのが不当と判断する場合、その従業員に対して、それらの事由に応じて必要な期間、自宅待機又は出勤停止を命じることがあります（裁判例の紹介につき、岩出・大系 334 頁～335 頁参照）。

**2 自宅待機等の根拠****(1) 有給の自宅待機**

このような自宅待機については、特に、懲戒処分の前置手続の場合には就業規則の定めが置かれる場合が少なくありませんが、仮に、かかる規定がなくとも、労働者には、原則として、就労請求権がないと解されており（全日本海員組合事件・東京地判平 23・8・9 労経速 2124 号 20 頁等参照）、賃金を支払う場合、使用者には、恣意的な理由や異常かつ不必要な長期間にわたり人事権の濫用とされる場合を除き、合理

## 著者略歴

岩出 誠（いわで まこと）

弁護士 ロア・ユナイテッド法律事務所代表パートナー

### 【略歴】

- 昭和44年 都立日比谷高校卒業
- 48年 千葉大学人文学部法経学科法律専攻卒業  
東京大学大学院法学政治研究科入学（労働法専攻）／司法試験合格
- 50年 同研究科を修了
- 50年 司法研修所入所
- 52年 同所修了
- 61年 岩出総合法律事務所を開設
- 平成8年 千葉県女性センター運営委員に就任
- 10年 柏市男女共同参画推進審議会会長就任（～平成14年3月）／東京簡易裁判所調停委員に就任
- 13年 厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会公益代表委員に就任（～平成19年4月）／ロア・ユナイテッド法律事務所に改組
- 17年 青山学院大学大学院ビジネス法務専攻講師（労働法）に就任
- 18年 首都大学東京（現在、東京都立大学）法科大学院非常勤講師（労働法）、青山学院大学客員教授に各就任（～平成30年3月）
- 19年 千葉大学法科大学院非常勤講師（労働法）に就任  
人事院職員福祉局補償課精神疾患等認定基準研究会委員に就任
- 20年 千葉大学法科大学客員教授に就任（～平成29年3月）
- 22年 東京地方裁判所調停委員に就任／厚生労働省「外ほう障害に係る障害等級の見直しに関する専門検討会」専門委員就任
- 26年 千葉県職員セクハラ・パワハラ相談等処理アドバイザー
- 30年 明治学院大学客員教授就任
- 令和2年 日弁連労働法制委員会委員

### 【主な著書】

『注釈労働組合法』（上・下）（共著、有斐閣）、『第3版・労使関係の法律相談』（共著、有斐閣）、『注釈労働時間法』（共著、有斐閣）、『注釈労働基準法』（上・下）（共著、有斐閣）、『労働法実務大系』第2版（民事法研究会）、『実務労

働法講義』第3版上・下巻(民事法研究会)、『労災民事賠償マニュアル 申請、認定から訴訟まで』(ぎょうせい)、『論点・争点 現代労働法』改訂増補版(編著、民事法研究会)、『判例にみる労務トラブル解決のための方法・文例』(編著、中央経済社)、『会社と社員の法律相談』(岩出誠ほか編著、学陽書房)、『働く人のための法律相談』(編著、青林書院)、『改正労働法への対応と就業規則改訂の実務』(日本法令)、『労働事件実務マニュアル』(編著、ぎょうせい)、『会社分割における労働契約承継法の実務Q & A』(共著、日本法令)、『雇用機会均等法・育児介護休業法』(共著、中央経済社)、『労基法・派遣法の改正点と企業の実務対応』(日本法令)、『詳解! 労基法改正点と企業実務のすべて』(日本法令)、『社員の健康管理と使用者責任』(労働調査会)、『人材ビジネスの法務』(編著、第一法規)、『職場のトラブル解決の手引き』(共著、日本労働研究機構・改訂)、『労働安全衛生法・労災保険法等の改正点と企業の実務対応』(日本法令)、『労働契約法・改正労基法の個別的論点整理と企業の実務対応』(日本法令)、『労働契約法って何?』(共著、労務行政)、『Q&A 労働契約法と改正パート労働法等のポイント』(共著、新日本法規)、『変貌する労働と社会システム』(共著、信山社、所収「過労死・過労自殺」等に対する企業責任と労災上積み補償制度)のほか多数