

＜新型コロナウイルス感染症への対応＞ 知っておきたい労働法のポイント

新型コロナウイルス感染症に関連して、解雇・雇止め、休業手当などに関する労働相談が増加しています。労使間でのトラブルを未然に防ぐことは、労使双方にとって大変重要であり、そのためには労働法の内容を知っていただくとともに、労使間で十分な話し合いをしていただくことが大切です。

本リーフレットでは、こうしたトラブルを防止するために知っておきたい労働法のポイントをまとめました。

※ 雇用の維持は労使双方にとっても、また社会的にも極めて重要です。雇用調整助成金等の支援制度を活用しながら、雇用の維持に努めていただくようお願いいたします。

解雇・雇止めに関するルール

解雇・雇止めには、次のルールがあり、使用者がいつでも自由に行えるというものではありません。

◎ 解雇に関するルール

○期間の定めのない労働契約の場合

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、権利の濫用として無効となります（労働契約法第16条）。

※ 経営不振などの理由による人員削減のために行われる整理解雇の場合、次の観点から、解雇の有効性が判断されます。

①人員削減の必要性、②解雇回避の努力の有無、③人選の合理性、④適正な手続（労働組合との協議や労働者への説明）

※ 採用内定により労働契約が成立したと認められる場合、採用内定の取消は解雇に当たります。

○期間の定めのある労働契約の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇できません（労働契約法第17条第1項）。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

※ 派遣先との間の労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに派遣元が契約を解除できる「やむを得ない事由」に該当するものではありません。

○解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合でも、少なくとも30日前に予告をするか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払うことが必要です（労働基準法第20条）。

◎ 雇止めに関するルール

- ・ 有期労働契約であっても、①有期労働契約が反復更新され、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態の契約である場合や、②契約締結時の経緯等から雇用の継続に合理的な期待が認められる場合は、雇止めが認められないことがあります。雇止めが認められない場合、従前の契約と同一の労働条件で契約が更新されたものとみなされます（労働者から契約更新の申込みが必要）。（労働契約法第19条）。
- ・ 有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続雇用されている場合、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに、雇止めの予告が必要です（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）。

労働条件の変更に関するルール

労働条件の引下げ等を行う場合には、法令等で定められた手続等を遵守するとともに、事前に労使間での話し合いなどを十分に行うことが必要です。

- ※ 労働条件は、労使の合意により変更することができます（労働契約法第8条）。使用者が一方的に就業規則を変更して、労働条件を不利益に変更することはできません（同法第9条）。就業規則によって労働条件を変更する場合、①内容等が合理的であること、②労働者に周知させることで、変更することができます（同法第10条）。

休業手当に関するルール

会社に責任のある理由で労働者を休業させた場合、会社は、休業させた所定労働日について休業手当（平均賃金の6割以上）を支払う必要があります（労働基準法第26条）。

- ※ 不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当を支払う義務はありません。しかし、不可抗力による休業と言えるためには、次の要素をいずれも満たす必要があります。
 - ①休業の原因が外部から発生したものであること
 - ②経営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こと厚生労働省は、新型コロナ特措法による緊急事態宣言や休業要請は①に該当しますが、②に該当するかどうかは、在宅勤務を十分に検討したり、他の業務を探したりするなど具体的な努力をしているかといった事情から個別に判断されるとの見解を示しています。休業手当の支払義務の判断は管轄の労働基準監督署へご確認ください。

- ※ 会社が労働者を休業させ、休業手当を支払って、雇用維持を図った場合には、休業手当等の一部を助成する雇用調整助成金を活用することが可能です。

詳細は 愛知労働局あいち雇用助成室 <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/home.html>
学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター（TEL:0120-60-3999）

その他、下記の助成金等があります。詳細・手続は厚生労働省ホームページでご確認ください。

- ・休業手当の支払いを受けられなかった中小企業の労働者に対する「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」
- ・妊娠中の女性労働者のために有給の休暇制度を設けて取得させた会社に対する「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」
- ・家族の介護を行う必要がある労働者に特別な有給の休暇を付与して、介護を行えるような取組を行う中小企業に対する助成金「両立支援等助成金」
- ・小学校等の臨時休業等に伴い労働者に有給の休暇を取得させた会社等に対する「小学校休業等対応助成金・支援金」 など

- ※ 国の助成金等が手元に届くまでのつなぎ資金を想定した実質無利子、無担保、保証料ゼロの「新型コロナウイルス感染症対応緊急小口つなぎ資金」（愛知県の融資制度）をご活用ください。詳細は <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/kinyu/kinkyukoguchi2.html>

職場における新型コロナウイルス感染症予防

職場における新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するためには、職場内外での感染防止行動の徹底について正しい知識を持って、職場や職務の実態に即した対策に取り組んでいただくことが必要です。

<職場における感染防止の進め方>

- ①労働衛生管理体制の再確認、②換気の徹底等の作業環境管理、③職場の実態に応じた作業管理、④手洗いの励行など感染予防に関する基本的な知識も含めた労働衛生教育、⑤日々の体調管理等も含めた健康管理

- ※ 各業界団体作成の感染拡大予防ガイドライン (<https://corona.go.jp/>) や、愛知県の「感染防止対策リスト」 (<https://www.pref.aichi.jp/site/covid19-aichi/kansenshotaisakuguideline.html>) をご活用ください。

- ※ 最新の感染症対応策は、厚生労働省ホームページ「新型コロナウイルス感染症について」 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html) に随時追加されますので、ご確認ください（職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリストもあります）。

相談窓口：愛知県の労働問題相談窓口 <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/rodofukushi/000000053.html>
労働基準監督署 <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/kantoku/kantoku.html>