

令和2年5月18日

経営者のための新型コロナウイルス対策（労務管理の観点から）

弁護士法人みお綜合法律事務所
代表弁護士 伊藤勝彦

1 はじめに

2 「休業要請」による休業と賃金

* 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においては、使用者は休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなくてはならない。」

* 民法では「賃金」は

「自宅待機を命じる理由」が「使用者の責に帰すべき事由」なのか「不可抗力」なのか
→ 「使用者の責に帰すべき事由」 賃金は支払われる
→ 「不可抗力」 賃金は支払われない

* 「不可抗力」

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること（外部起因性）
- ②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができないか（防止不可能性）

* 民法における「使用者の責に帰すべき事由」は、使用者の故意・過失がある場合に限定
労働基準法26条「責に帰すべき事由」は、広く解釈されている

3 従業員が体調を崩した場合の対応

* 労働契約法 5 条「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、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する。」

* 自宅待機を命じる場合の「賃金」・・・症状による

→ 高熱・呼吸困難など働くことできない症状 賃金は支払われない（傷病手当金）

→ 働くことができる状態 (少なくとも) 休業手当を支払う

* 同居家族が「濃厚接触者」となった場合に自宅待機を命じる場合

→ 賃金は支払われないが、休業手当を支給すべき

4 業務命令として出勤を命ずる場合

業務命令に「必要性」・「相当性」が認められるか

5 事業縮小 退職・雇止め・解雇

* 正社員（期間の定めのない契約の従業員）の場合

（1）退職勧奨をする場合

- ・雇用継続の可能性を検討する
- ・従業員自らの意思で退職してもらう（退職を強要するような言動は避ける）

（2）解雇をする場合

労働契約法16条 「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、無効とする。」

整理解雇の有効性（4つの要素）

- ① 人員削減の必要性（人員削減措置が経営上の十分な必要性に基づいていること）
- ② 解雇回避の努力（すぐに解雇と判断するのではなく、解雇を回避するために合理的な経営上の努力を尽くしているか）
- ③ 人員選定の合理性（対象者を恣意的ではなく、客観的・合理的な基準で選定しているか）
- ④ 手続きの妥当性（労働者に対して、経営状況、人員選定基準、解雇時期、規模、方法等について説明、協議を行っているか）

*期間の定めのある契約の従業員（契約社員、嘱託社員、アルバイトなど）期間満了で退職させる場合

雇止めを行うにあたって、「客観的に合理的な理由」があり「社会通念上相当」であることが必要（労働契約法19条1号、2号）

①期間の定めのない労働契約と実質的に同視できる場合

②契約の更新に合理的な期待がある場合

→雇止めできない

*期間の定めのある契約の従業員（契約社員、嘱託社員、アルバイトなど）期間途中で退職させる場合

労働者の落ち度がないなかで、当初の契約をしていた期間の途中で契約が解消される

→ より厳格な解雇規制あり

労働契約法17条 「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」

6 おわりに