

新型コロナウイルス感染拡大の影響下における 適切な労務管理のポイント

新型コロナウイルスの感染拡大による企業活動への影響が懸念されておりますが、今後、労働条件の変更や雇用調整をやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要などをとりまとめましたので、参考としていただき、適切な労務管理を実施するようお願いいたします。

1 賃金の支払

労働者が安心して生活していくためには、賃金が確実に支払われることが必要不可欠です。賃金の支払等については労働基準法等に定められたルールを遵守する必要があります。

(1) 賃金の確実な支払

賃金は、労働者にとって重要な生活の糧であり、確実な支払が確保されなければなりません。

【法令】

賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければなりません。(労働基準法第24条)

(2) 休業手当の支払

企業側（使用者）の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払い、一定の収入を保障する必要があります。

【法令】

一時帰休など企業側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければなりません。(労働基準法第26条)

Q&A

問) 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にごのようなことに心がければよいのでしょうか。

答) 今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。

休業手当の支払いについて、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。

具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。

2 解雇・雇止め

企業は、労働基準法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」、労働契約法等に定められたルールを遵守することが必要です。

(1) 解雇の禁止

一定の場合には、解雇が法律で禁止されています。

【法令】法律で解雇が禁止されている主な場合

- ・業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間（労働基準法第 19 条）
- ・産前産後の休業期間及びその後 30 日間（労働基準法第 19 条） 等

(2) 解雇の効力

① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

【法令】

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして、無効となります。（労働契約法第 16 条）

② 有期労働契約（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、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

【法令】

有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、解雇することはできません。（労働契約法第 17 条第 1 項）

(3) 解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合でも、労働基準法にしたがって、30 日前に予告を行うことや、予告を行わない場合には解雇予告手当を支払うことが必要です。

【法令】

解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して、

- イ 少なくとも 30 日以上前に解雇の予告（予告の日数が 30 日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を支払う必要があります。）
- ロ 予告を行わない場合には、平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当の支払をしなければなりません。（労働基準法第 20 条）

<参考> ハローワークへの届出や通知

やむを得ず一定期間内に相当数の離職者が発生する場合や高年齢者・障がい者・外国人を解雇する場合は、ハローワークに届出や通知を行うことが必要です。詳しくは山形労働局又は最寄りのハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省の HP では新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）を掲載しております。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html