

法律家からの助言

新型コロナウイルス禍を巡って

徳島弁護士会 業務改革
委員会副委員長



泉 智之

を縮小または休止して休業せざるを得なくなる場合には、休業日や休業時間をどのように設定するか、また、休業手当の水準について、しっかりと話し合うことが重要です。

新型コロナウイルス感染症の流行で会社が事業を縮小または休止して労働者が休業せざるを得なくなった場合、会社から休業手当を受け取ることができません。労働基準法第26条では、使用者は、労働者に対し、休業期間について過去3カ月間の平均賃金の60%以上に相当する休業手当を支払わなければならないと規定されています。会社が事業

休業・解雇問題

なお、不可抗力による休業の場合、使用者は休業手当を支払う義務がないとされていますが、今回の新型コロナウイルスエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や、要請・指示に基づく事業の休止については、使用者が労働者の休業を回避するための具体的努力(リモートワークの実施や従事可能な他業務の検討など)を尽くしている場合などでなければ、使用者は休業手当を支払う必要があります(厚生労働省の見解)。新

③

法律相談の電話受け付けは、平日正午～午後2時 ☎0570(073)567。日弁連ホームページでは24時間申し込める。

雇用調整助成金で特例

新型コロナウイルス感染症の流行の影響という事情だけで、使用者の休業手当の支払い義務が免除されるわけではありません。

ところで、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度として、雇用調整助成金があります。新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、4月1日～6月30日の緊急対応期間中は、全国で全ての業種の事業者を対象に雇用調整助成金の特例措置が実施されています。

従来よりも助成率・助成対象が拡大され、支給条件も緩和されていますので、この制度の利用を会社に促すことも考えられます。

次に、会社から解雇されたしまった場合には、雇用保険に加入していれば雇用保険の基本手当(失業給付)を受給することができ

ます。この場合、離職前6カ月間の平均賃金を基礎として離職前平均賃金額や年齢に応じて45%から80%に相当する金額を受け取ることができません。また、解雇をする場合、使用者は少なくとも30日以上前に予告をする必要があります。予告なしの即時解雇の場合、労働者は解雇予告手当として過去3カ月間の平均賃金の30日以上に相当する金額を受け取ることができません(労働基準法第20条1項)。

なお、解雇は労働者の生活を劇的に変化させるものであり、容易に行うことは許されません。裁判上、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、解雇は無効になります。新型コロナウイルス感染症の流行に伴う休業・解雇に関するご相談は徳島県でも徐々に増えてきているところです。お悩み事がある場合には弁護士会の新型コロナウイルスウイルス電話相談をご利用いただくか、お近くの法律事務所へ直接お問い合わせください。