

＜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ので、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>

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター
(TEL:0120-60-3999)



- ※ 新型コロナウイルス感染症により、子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は小学校休業等対応助成金を活用することが可能です。

お問合せ先：雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター
(TEL:0120-60-3999)

その他にも各種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。

- ※ 小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない労働者が、事業主に小学校休業等対応助成金の活用の働きかけを行ったり、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の直接申請をしたことを理由として、当該労働者を解雇、雇止め、労働条件の不利益変更などを行った場合、労働契約法に照らして無効等となる場合があります。

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必要があります。

＜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や、愛知県の「感染防止対策リスト」をご活用ください。

・ 感染拡大予防ガイドライン <https://corona.go.jp/>

・ 感染防止対策リスト

<https://www.pref.aichi.jp/site/covid19-aichi/kansenshotaisakuguideline.html>



※ 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）。



◎ ワクチン接種のための特別休暇制度

職場における感染防止対策の観点から、労働者が安心して新型コロナウイルスワクチン接種を受けられるよう、ワクチン接種時や接種後に労働者が体調を崩した場合のほか、家族の接種の付添いなどに活用できる特別な休暇制度（ワクチン休暇）を設けていただくことが望ましいと考えられます。

こうした制度を設けていただくに当たっては、ワクチン接種を希望する労働者が活用しやすい制度となるよう、労働者の希望や意向も踏まえて検討していただくことが重要です。

【例 1】 ワクチン接種や、接種後に発熱等の副反応が発生した場合などに活用できる休暇制度を新設する。

【例 2】 既存の病気休暇や時効により失効した年次有給休暇を積み立ててワクチン接種時等に活用できるよう見直す。

【例 3】 ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認めた上で、その時間は通常どおり労働したものとして取り扱う。

※ 常時 10 人以上の労働者を使用する事業場で特別休暇制度を設けた場合、就業規則の変更手続を行っていただき、労働者に周知することが必要です。

※ 「特別休暇制度」とは、休暇の目的や取得形態を労使による話し合いにおいて任意に設定できる法定外休暇を指します。

◎ 新型コロナウイルス感染症やワクチン接種の有無に起因する差別・いじめ・不利益取扱い

新型コロナウイルス感染症に起因した差別・いじめ・不利益取扱いはあってはならないものです。

新型コロナウイルスに感染したことや、ワクチン接種を受けないことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること等は許されるものではありません。人権に配慮した誰もが働きやすい職場環境づくりをお願いします。

※ ワクチン接種は強制ではなく、あくまで本人の意思に基づき受けていただくものです。

※ 使用者は、労働者とその生命、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されています（労働契約法第5条）。この「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれています。使用者は労働者の健康の確保を図るだけでなく、快適な職場環境や心の健康を確保することが必要です。

労働問題相談窓口

●愛知県の労働相談【労働問題全般に関する相談を行っています。】

※ 新型コロナウイルス感染症の状況によっては、電話相談のみの対応となる場合があります。

名 称	所 在 地	電話番号
労働相談コーナー (労働福祉課分室)	名古屋市中村区名駅4-4-38 愛知県産業労働センター（ウインクあいち）17階 あいち労働総合支援707内	TEL：052-589-1405
東三河総局産業労働課	豊橋市八町通5-4	TEL：0532-55-6010
新城設楽振興事務所山村振興課	新城市字石名号20-1	TEL：0536-23-6104
尾張県民事務所産業労働課	名古屋市中区三の丸2-6-1	TEL：052-961-8070
海部県民事務所産業労働課	津島市西柳原町1-14	TEL：0567-24-6104
知多県民事務所産業労働課	半田市出口町1-36	TEL：0569-22-4300
西三河県民事務所産業労働課	岡崎市明大寺本町1-4	TEL：0564-26-6100
豊田庁舎豊田加茂産業労働・山村振興グループ	豊田市元城町4-45	TEL：0565-32-6119

※ 専門の相談員（社会保険労務士及び公認心理師・臨床心理士等）による労働問題個別相談会を開催しています。

詳細は <https://www.pref.aichi.jp/site/covid19-aichi/kobeturoudousoudannkai.html>



●労働基準監督署

【解雇・雇止め・賃金未払い等の労働基準法等を守らない事業主の指導・監督を行っています。】

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/kantoku/kantoku.html>

TEL：所轄の労働基準監督署

