

コロナ禍で増えている

労使間トラブルとその対応

新型コロナウイルスの影響により、経営が厳しくなった会社で賃金未払いや雇用の打ち切りなど労使間トラブルが多発しています。本稿では、トラブルを未然に防ぐ対策や起きてしまった場合の対処法について解説します。

吉村労働再生法律事務所
弁護士
吉村雄二郎

金銭面での トラブル

(1) 休業による賃金不払い

新型コロナウイルスの影響で従業員を休業させた場合に、賃金や休業手当を支払わなかったことによるトラブルが多発しています。

コロナという、いわば天災が原因であるにも関わらず、常に賃金や休業手当を支払わなければならないとすれば、会社の負担も重くなります。

他方で、休業により収入を失った労働者の不満は大きく、トラブル

ルに発展することが多いのが実情です。

賃金や休業手当が必要となるかの基準は、**図表1**のとおりで、ポイントは次の2点です。

① 勤務可能な健康状態か

コロナに感染し、勤務できる健康状態ではないため不就業（欠勤）となる場合は、賃金、休業手当のいずれも支払いは不要となります。

ただし、労働者が有給休暇の消化を希望する場合は、有給処理となります。

また、加入している被用者保険（健康保険）の要件を満たせば、

傷病手当金が支給されます。

一方で、医療従事者など業務に関連してコロナに罹患した場合は労災が適用される場合もあります。

② 休業の理由が不可抗力か

労働者が勤務できる状態であるにもかかわらず休業させた場合は、その理由が不可抗力であれば、賃金、休業手当いずれも支払いは不要となります。

不可抗力といえない場合は、最低でも労働基準法26条に基づいて休業手当（平均賃金の60%以上）を支払う必要があります。

不可抗力となるかの判断は、**図表2**を参考にしてください。

(2) 雇用調整助成金などの助成金を最大限利用する

賃金や休業手当を支払う義務がある場合はもちろん、ない場合であっても、休業手当を支払うことを検討しましょう。

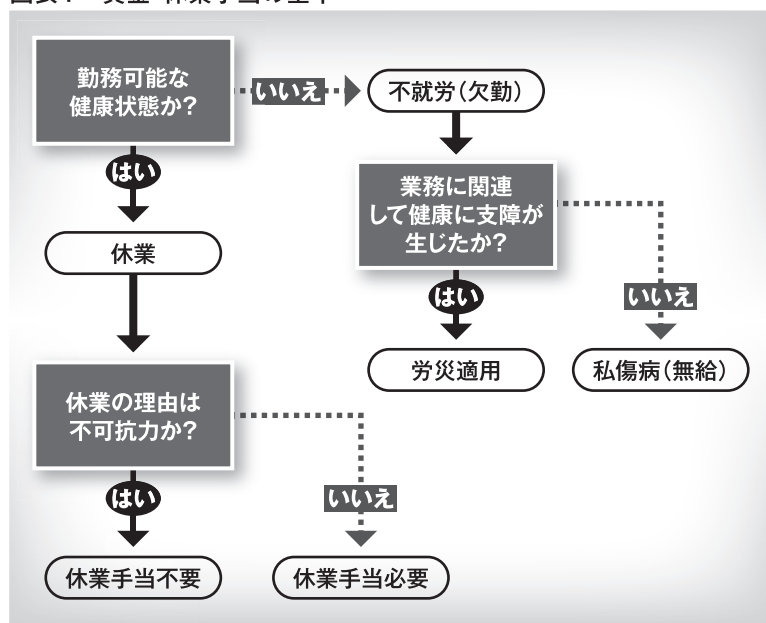
雇用調整助成金の要件を満たす場合は、休業手当の相当な割合を賄うことが可能となります。

(3) 業績不振による賃金カット

業績の大幅な落ち込みにより、企業が資金繰りその他の面で厳しい状況に至ることがあります。

そのような場合に、基本給その他賃金のカットをすることがあり

図表1 賃金・休業手当の基準



図表2 休業理由が不可抗力かの判断例

【不可抗力といえる場合】
<ul style="list-style-type: none"> ●保健所より濃厚接触者である従業員について一定期間出社を控えさせるよう要請され、かつ、当該従業員について在宅勤務できない場合 ●主要な取引先がコロナ感染症を受け事業を休止したことにより、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となり、再開の目処が立たず、他にやることが可能な事業がない場合 ●緊急事態宣言期間中における新型インフルエンザ等対策特別措置法(以下特措法)45条2項に基づく休業の「要請」および同3項の「指示」の対象事業に該当する場合で、在宅勤務をさせることもできない場合
【不可抗力とはいえない場合】
<ul style="list-style-type: none"> ●コロナに感染した疑いがある従業員を会社判断で自宅待機させる場合 ●特措法24条9項の企業に対する要請や住民に対する外出自粛要請がなされたに過ぎない場合に、企業の判断で休業するとき ●コロナによる風評被害によって顧客が減少したため、会社の判断で営業日数や営業時間を短縮する場合

ますが、やはりトラブルに発展することが多くあります。

休業や欠勤等を前提としない賃金カットは、会社が一方的かつ自由になし得るものではなく、従業員の合意を得るか、合意がない場合は就業規則(賃金規定)の合理的な変更手続きによる必要があります。

また、賃金カットは従業員の生活に大きな影響を与えますので、他の方策を取った後に行なう、整

理解雇と並ぶ最終手段の1つと位置づけられます。

いずれの方法による場合も、客観的に賃金カットをしなければ経営が成り立たない状況であって、会社の財務状況を従業員に対して真摯に説明することが必要となります。

(4) パートのシフト削減

飲食店などにおいて、休業や時短営業をするために、パート社員

のシフト(時間数)を減らすことがあります。

その場合、シフトに応じて賃金を得ていたパート社員は、得られる賃金が減ることになり、支払いをめぐってトラブルになることがあります。

すでに確定しているシフトについては、労働者の同意を得ずに、一方的に削減することはできません。確定したシフトを休ませる場合は、不可抗力による休業ではな

い限り、休業手当を支払う必要があります。

これに対して、将来の未確定のシフトについては、削減することが可能で、休業手当の支払いも不要となります。

ただし、雇用契約上、勤務日数や勤務時間の定めがある場合(たとえば、「週3日、1回4時間勤務」「最低週4日勤務」などの定めがある場合)、それらは最低保障する必要がありますので、休ませる場合は、不可抗力による休業ではない限り、休業手当を支払う必要があります。

雇用面でのトラブル

(1) 整理解雇

コロナの影響で業績の落ち込みが激しく、著しい経営の悪化に至った場合に、従業員の整理解雇を行なうことがあります。

整理解雇は、従業員の帰責事由に基づく解雇ではなく、使用者の経営上の都合による解雇であるため、①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④解雇手続きの妥当性の4つの要件を満たさないと有効とは認められ

ません（労働契約法16条）（図表3）。

以下、それぞれについて見ていきます。

① 人員削減の必要性

コロナの影響による業績悪化により倒産の危機にある場合、その他、経営危機にあることが必要となります。

経営危機にあるか否かは会社の資産・負債の状況、営業の見込み、資金繰りなどから客観的に判断する必要があります。

② 解雇回避の努力

企業の置かれた個別具体的な状況のなかで、解雇を回避するための真摯かつ合理的な経営上の努力を尽くすことが必要とされます。

たとえば、広告費・交際費等の経費削減、役員報酬の削減、残業規制、従業員の昇給停止や賞与の減額・不支給、労働時間短縮や一時帰休（休業）、配転・出向・転籍による余剰人員吸収、非正規社員（有期・派遣・業務委託）との間の労働契約の解消、希望退職者の募集などです。

しかし、経費削減や役員報酬の削減以外の措置は、これらを行わなければ整理解雇が許されないわけではありません。

企業の規模や財務状況（資金繰り）に応じて、可能な範囲で合理的な対応を取ればよいと考えましよう。

③ 人選の合理性

整理解雇の対象者を恣意的でない客観的・合理的基準で選定することが必要とされます。

全員を解雇する場合でなければ、被解雇者を選定する基準が必要となります。

人選基準としては、原則として企業への貢献度が基準とされるべきですが、二次的な基準として、扶養家族の有無など、経済的打撃の大小を基準とすることも考えられます。

いずれにしても、客観的・合理的基準を定立する必要がある点に留意が必要です。

④ 解雇手続きの妥当性

整理解雇をするにあたって、会社の状況（人員削減の必要性）、経緯（解雇回避の努力）、対象者の人選基準等について、従業員に十分な説明をし、協議することが要請されます。

(2) 退職勧奨

前述のとおり、整理解雇による要員削減は法律上のハードルが高

くトラブルに発展するリスクがつきまといえます。

他方で、労働者との間で退職に関する合意が得られれば、整理解雇によるリスクを回避することができます。

退職の同意を得るための会社による働きかけが退職勧奨です。ただし、職を失うという結果は同じですのでトラブルに発展することもあります。

退職勧奨の注意点としては、まずは労働者が任意に同意することが重要です。

本人が退職勧奨を拒否しているにもかかわらず、執拗に退職勧奨を行なったり、退職の強要ととれる言動をしたりすることは禁止されます。

また、労働者が同意しやすいように、退職後の生活に一定の配慮を示すことも重要です。

たとえば、雇用保険に関する説明（離職理由を「会社都合」とする離職票を発行することなど）のほか、退職金の加算や解決金を上乘せすることを提示するのも一案です。

(3) 内定取消し

人員整理の方法の1つとして、

採用者の内定の取消しを行なう場合があります。

コロナに関連した業績悪化を理由に内定取消しを行なう場合は、前述した整理解雇に準じた検討が必要とされます。

採用内定取消しに関しては、前記整理解雇の場合と同様に採用内定取消しを回避するための努力を尽くす必要があります。

具体的には、一度入社させたうえで自宅待機を命じ、休業手当を支払う（雇用調整助成金も利用可能）、採用内定者の同意を得て入社日を延期する（可能な限り短期間の延期が望ましい）などを検討します。

なお、整理解雇に際して、内定者は正社員に比べて企業との関係も薄いため、内定者を優先的に解雇対象者とすることも許容される場合があります。

(4) 雇止め

コロナの影響により、業績の落ち込みが激しく、著しい経営の悪化に至った場合には、契約社員、パートタイマー、アルバイトなどの期間雇用者の雇止めをする場合があります。

期間を定めた労働契約を締結し

図表3 整理解雇の4要件

<p>① 人員削減の必要性</p> <p>倒産寸前に追い込まれているなど、整理解雇をしなければならないほどの経営上の必要性が客観的に認められること</p>	<p>② 解雇回避の努力</p> <p>配置転換、出向、希望退職者の募集など整理解雇を回避するために、会社が最大限の努力を尽くしてもなお人員整理以外に方法がないこと</p>
<p>③ 人選の合理性</p> <p>勤続年数や年齢など解雇の対象者を選定する基準が合理的で、かつ基準に沿った運用が行なわれていること</p>	<p>④ 解雇手続きの妥当性</p> <p>整理解雇の必要性やその時期、方法、規模、人選の基準などについて、労働者側と十分に協議をし、納得を得るための努力を尽くしていること</p>

ている契約社員等の有期雇用契約者は、期間満了で契約を終了させられることが原則です。

しかし、更新回数が多数回におよび期間も長期となり、業務内容も正社員と同じで、契約更新も厳格になされていないような場合は、労働者の契約更新に対する期待は法的に保護され、正社員の解雇に準じた正当な理由がなければ、雇止めが許されません。

雇止めの理由は正社員の整理解

雇理由よりは若干緩やかに解されていますが、就労実態が正社員と異ならない場合は、正社員の整理解雇理由と同程度の雇止めの理由が必要とされます。

いずれにしても、整理解雇の要件である、①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④解雇手続きの妥当性に照らし、これに準じた慎重な対応が必要です。

なお、③に関しては、正社員と

有期雇用契約社員とでは、会社との結び付きの程度に差があり、有期雇用契約者を優先的に解雇の対象とすることも許容されます。

ただし、企業の財務状況や業務継続性との関係で、同じ業務を担えるのであれば、賃金の高い正社員よりも、賃金の安い有期雇用契約社員を残す（正社員を整理解雇する）という判断が合理的に

なる場合もありますので、ケースバイケースで判断しましょう。

(5) 派遣切り

コロナの影響で業績の悪化に至った場合、人員が不要となった派遣先が派遣就労を拒否したり、労働者派遣契約を中途解約したりする場合があります。

派遣先が、派遣先・派遣元間の派遣契約を終了させることが、いわゆる「派遣切り」として論じられることが多くあります。

派遣契約を期間途中で終了させるかの判断は、本来派遣先・派遣元間のB to B契約の問題であり、派遣元と派遣社員の雇用契約には直接的な関係はありません。派遣先が派遣就労を拒否した場合や派遣契約を中途解約した場合、派遣元にて他の派遣先をあつせんすることができれば別ですが、そうでなければ派遣社員は就労できずに休業状態となります。

その場合でも、雇用主である派遣元は派遣社員に賃金または休業手当を支払う義務があります（雇用調整助成金の利用が可能）。

また、休業状態になったことは派遣社員の責任ではありませんので、解雇や雇止めに関しては前述

のように整理解雇に準じた検討をする必要があります。

労働者派遣契約は、派遣先と派遣元間の契約ですが、契約期間中は、業績悪化による業務縮小で派遣受け入れの必要がなくなった際に派遣先が解除できることが派遣契約に定められている場合や、派遣元と派遣先が合意する場合でない限り、派遣契約は中途解約（解除）をすることができます。

また、派遣先の仕事がない等の理由で派遣社員の就労を拒否したとしても、契約期間中、派遣料金は約定どおり発生します。

実際は、派遣元と派遣先で合意して、派遣先が派遣元に一定の解済金を支払うことで中途解約の合意や派遣停止の合意により解決することもあります。



賃金や雇用に関する問題はトラブルになりやすいものです。

法律的に休業手当、賃金の支払義務があるか否か、解雇、雇止め等が可能か否かを見極めつつ、雇用調整助成金などの国の施策を最大限利用し、労使間で可能な範囲で情報共有、話し合いをしながら、トラブルの予防、解決を図りましょう。

よしむら ゆうじろう 中央大学卒業後、裁判所書記官等を経て司法試験に合格。労働問題（労使とも）、会社の倒産・再生を集中的に取り扱い、豊富な経験・実績によりスピーディな事件解決を目指す。