

Sasanami & Partners

笹浪総合法律事務所



笹浪総合法律事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目2番1号 岸本ビルディング4階402号室
TEL: 03-6213-0511 FAX: 03-6213-0512 MAIL: office@sasanami-law.com
URL <http://www.sasanami-law.com>

2020 Summer

No.08



新型コロナウイルス感染症と 人員整理をめぐる労務管理上の注意点

弁護士 山本 裕子



今回の新型コロナウイルス感染症では、今までに例のない緊急事態宣言が発令され、皆様におかれましては、時差出勤やテレワークの導入、新しい方式での事業継続等、様々な措置を講じられたことかと存じます。しかし、そのような努力にもかかわらず、新型コロナ感染症による影響によって、従業員の削減等を考えざるをえない場合があるかもしれません。そこで、幾つかのケースについて、ご説明させていただきます。

Q1 賃金カット

新型コロナウイルス感染症の影響により、売上の大幅な落ち込みがあり、業績の回復には時間がかかると想定される状況ですが、従業員の賃金カットをすることはできますか？

A 賃金カットという従業員にとって不利益な労働条件の変更を、会社が一方的に行うことはできません。従業員に対して会社の状況を丁寧に十分説明して、原則として、従業員から個別に同意を得ることが必要です。就業規則（賃金規程）のある会社においては、従業員の過半数代表者又は過半数組合に意見を聴いて就業規則を変更して賃金を減額することが考えられますが、労働者と合意することなく就業規則の変更により労働者に不利益に労働条件を変更することができるのは、その変更によって労働者が被る不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働者や労働組合との交渉経緯等の事情を総合的に考慮して合理的である場合に限られています（労働契約法9条・10条）。したがって、就業規則（賃金規程）の変更による基本給・手当等のカットは、業績の大幅な落ち込みがあったとしても、法的に認められない可能性があることに注意が必要です。会社としては、賃金カットがやむを得ない措置なのかその必要性を慎重に検討し、従業員に苦境を説明し、理解を求め、できるだけ個別の同意を得ておくことが望まれます。なお、賃金総額の支出を抑える方法としては、政府の雇用調整助成金の利用、残業時間の削減や「賞与」額（労働条件として具体的な額が定められていない場合）の調整なども1つです。雇用調整助成金の要件、助成率など詳細は、厚労省のホームページをご参照ください。

Q2 内定取消し

新型コロナウイルス感染症の影響により、売上の大幅な落ち込みがあり、経営状況が悪化している状況なのですが、採用内定の取消しができますか？

A 採用内定の取消しは、これを回避できないのか、やむをえない状況か、慎重に検討しましょう。採用内定の通知がなされれば、その段階で、内定者との間で、始期付き解約権留保付き労働契約が成立していることとなります。既に労働契約は成立しているので、法的には、一般の解雇と同様、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内定取消しは無効となります。本人には帰責事由はなく専ら会社の経営状況の悪化を理由とする解雇ということですので、後述するQ4の整理解雇と同様の枠組みでその有効性は判断されることとなります。

Q3 有期雇用契約

（アルバイト・パートと呼ばれることが多い）

新型コロナウイルス感染症の影響で、売上が激減し、経営状況が悪化している状況なのですが、有期雇用者の雇止めや期間途中の解雇ができますか？

A (1) 期間を定めた雇用者の雇止めについては、原則、期間満了によって契約を終了させることができます。ただし、その契約の実態によって期間満了を理由に終了できないこともあります。①有期雇用契約が反復して更新され、当該有期雇用契約を終了させることが期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められる場合、及び、②当該有期雇用契約期間満了時に更新されるものと労働者が期待することについて合理的な理由があると認められる場合、のいずれかに該当する場合は、期間の定めのない契約の解雇と同様、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ときには、雇止めは認められません（労働契約法19条）。当該労働契約は期間満了を理由に終了させることができる契約なのか、あるいは、上記①②に該当する労働契約であり雇止めには慎重な判断が必要な労働契約なのかについては、採用時の説明、労働条件通知書の更新についての記載の内容、更新回数、過去の更新の際の手続き・説明等、個々の当該労働契約に関する事情によって判断することとなります。また、①②に該当する場合に雇止めが有効と認められるかどうかについても、個々の具

体的事情によって判断することになります。この場合の判断については、後述するQ4の整理解雇の記載をご参照ください。

(2) 有期雇用契約の期間途中の解雇の有効性は(1)の①②の場合より更に厳しく判断されます。期間途中の解雇は、「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はできない」(労働契約法17条)とされており、その判断は、正社員など期間の定めのない労働契約の解雇以上に厳しいものです。したがって、極力、期間途中の解雇は避けるべきでしょう。期間途中で解雇するのではなく、期間終了時まで休業を命じ、雇用調整助成金の利用の可能性も考慮のうえ、休業手当を支払うなどの措置も考えられます。

Q4 整理解雇

新型コロナウイルス感染症の影響で、売上が激減しています。経営状況が著しく悪化に至った場合、整理解雇ができますか？

A 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になります(労働契約法16条)。整理解雇の場合は、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の妥当性、④手続きの相当性という4つの要素を総合的に考慮して判断されます。

①の人員削減の必要性は、売上が激減して客観的に企業の経営状況が極めて厳しい状況にあり、人員削減がやむをえない措置と認められる状況であること。②は、整理解雇を行う前に、その指名解雇を回避するためにどのような努力をしたのか、具体的に何を行ったのか、ということです。一般経費の削減、役員報酬の削減、新規採用の停止、派遣契約の解除、有期雇用契約の終了、希望退職者の募集、などが考えられ、今回は、政府等の支援策の利用もその1つとなるでしょう。どのような解雇回避努力が可能なのかは、画一的なものではなく、各社の事情によって異なるものと思われます。③は被解雇者選定の妥当性です。やむをえず一部の従業員を解雇する場合、客観的で合理的な基準を設定して人選をすることが求められています。欠勤・遅刻の回数や規律違反歴の有無などの勤務成績、過去の勤務査定評価、必要な資格者か否かなど、各社の事情によりますが、客観的に説明できる客観的で合理的な人選をすることが必要です。④手続

きの相当性とは、整理解雇の際には、労働組合や従業員に対して、整理解雇の必要性を説明し、協議することです。従業員にはできるだけ丁寧に説明して理解を求めましょう。

整理解雇を行った場合、裁判所においては、以上の4つの要素の総合的判断によって、その解雇の有効性が判断されることになります。したがって、会社の経営が厳しい状況にある中でも整理解雇を行う場合は、上記4つの要素を念頭に置いて、必要な事前の措置をとったうえで、解雇を検討する必要があります。

解雇の有効性は、各社の具体的な事情に応じて判断されるものですから、その有効性の判断は必ずしも簡単ではありません。また、解雇が法的に争われた場合には、時間的にも経済的にも会社に負担がかかります。解雇が無効と判断されるリスクもないわけではありません。そこで、人員削減の必要性がある場合は、できるだけ「解雇」を避け、退職勧奨や希望退職の募集によって「合意退職」による人員削減を検討してみましょう。退職勧奨や希望退職によって合意により退職してもらうためには、厳しい経営状況なので難しいかもしれませんが、一時金(退職慰労金)の支払などの条件を提示することも考えられます。結果的に、丁寧に説明しても従業員の納得を得ることができず、合意退職による人員削減ができなくとも、それは、整理解雇の解雇回避努力の1つとなるでしょう。

Q5 派遣契約

新型コロナウイルスの影響により派遣契約を途中解約することにしましたが、この場合、派遣社員の休業手当相当額、あるいは、派遣料金全額の支払いは必要でしょうか。

A 派遣元に対する支払義務の有無は派遣契約に基づくのが原則ですが、派遣契約の解除が「派遣先の都合によるもの」なのか、不可抗力とはいえないのか、派遣元に雇用調整助成金の受給の見込みはないのか、等を含めて、派遣元と協議することが考えられます。

以上のQ Aは、一般的な説明としてご理解いただければと存じます。個別具体的な事情によって異なることもありますので、具体的な問題・ご質問がある場合は、当事務所にご相談くださるようお願い致します。