

# コロナと解雇・ 雇止め・休業補償・失 業手当など

2020年5月10日(日) 13:00~17:00

「コロナ災害を乗り越える

いのちと暮らしを守る緊急学習会」

非正規労働者の権利実現全国会議

事務局次長 弁護士 小野順子

<https://www.hiseiki.jp/>

※この資料は2020.5.4時点の情報をもとに作成しています。

# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

## ■労働基準法

(休業手当)

第26条 **使用者の責に帰すべき事由**による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

→違反すると30万円以下の罰金（120条1項）、付加金の支払い（114条）

## ■民法 ※【 】は引用者注

(債務者の危険負担等)

第536条2項 **債権者【使用者】の責めに帰すべき事由**によって債務を履行【労務を提供】することができなくなったときは、債権者【使用者】は、反対給付の履行【賃金の支払い】を拒むことができない。この場合において、債務者は、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

## 2つの「責めに帰すべき事由」の違い

労基法26条

民法536条2項

使用者の経営上の障害（不可抗力によるものを除く）を含む  
（例）不況の場合の一時帰休、監督官庁の勧告による操業停止

平均賃金の60%以上の休業手当

※判例は「使用者側に起因する経営、管理上の障害を含む」という表現  
（最判S62.7.17 ノース・ウェスト航空事件）

使用者の故意・過失など  
（例）不当解雇して労働者の就労を拒否する場合

100%の賃金

# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

コロナは「不可抗力」か？～厚生労働省Q&A（企業の方向け）より

**問5 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どのようなことに心がければよいのでしょうか。**

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。

また、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。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。

厚生労働省HP 下記URLから「新型コロナウイルス感染症に関するQ&A」が閲覧できます。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)

# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

コロナは「不可抗力」か？～厚生労働省Q&Aより（問7抜粋 つづき）

①に該当するものとしては、例えば、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく対応が取られる中で、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合のように、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因が挙げられます。

②に該当するには、使用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と言える必要があります。具体的な努力を尽くしたと言えるか否かは、例えば、

・自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分に検討しているか

・労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか  
といった事情から判断されます。



自粛の協力依頼や要請があったからといって、直ちに①の要件を満たすのか？

→日本労働弁護団「新型コロナウイルス感染症に関する労働問題Q&A」

[http://roudou-bengodan.org/covid\\_19/](http://roudou-bengodan.org/covid_19/)

→嶋崎量弁護士「緊急事態宣言でも、休業手当は支給されねばなりません」

<https://news.yahoo.co.jp/byline/shimasakichikara/20200409-00172216/>

# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

## ■インフルエンザ等特別措置法に基づく要請等

休業要請等の段階	求める相手	根拠	緊急事態宣言 (32条1項)	内 容
必要な協力の「要請」	公私の団体 又は個人	24条9項	不要	自主的な休業等の協力要請
住民に対する外出自粛等 の協力の「要請」	都道府県の 住民	45条1項	必要	生活の維持に必要な場合以外の外出をしない こと等の協力を要請する（食料品等の買い 物、出勤はOK）
施設の使用・催物開催の ①制限、②停止、③その 他の措置の「要請」	施設管理者 等	45条2項	必要	施設の使用や催物開催の制限・停止・その他 の措置（入場者の整理、消毒、喚起等）→遅 滞なく公表しなければならない（45条4 項）
上記要請に応じない場合 の「指示」	施設管理者 等	45条3項	必要	正当な理由なく要請に従わず、特に必要があ る場合に指示→遅滞なく公表しなければなら ない（45条4項）

大阪府が  
公表

兵庫県と  
神奈川県が  
公表

強

## 施設の使用制限の要請等

①期間 令和2年4月14日～5月6日

②実施内容

1 基本的に休止を要請しない施設【社会生活を維持する上で必要な施設、社会福祉施設等】

⇒適切な感染防止対策の協力を要請 (特措法第24条第9項)

2 基本的に休止を要請する施設

(1) -1 特措法による要請を行う施設【遊興施設、劇場等、集会・展示施設、運動・遊技施設、文教施設】

⇒施設の使用制限等の要請 (特措法第24条第9項)

⇒応じない場合、特措法第45条第2項・第3項による個別の要請・指示も検討（施設名を公表）

(1) -2 特措法による要請を行う施設（床面積の合計が1,000㎡を超える下記の施設）

【大学・学習塾等、博物館等、ホテル又は旅館、商業施設】

⇒施設の使用制限等の要請 (特措法第24条第9項)

⇒応じない場合、特措法第45条第2項・第3項による個別の要請・指示も検討（施設名を公表）

(2) 特措法によらない協力依頼を行う施設（床面積の合計が1,000㎡以下の下記の施設）

【大学・学習塾等、博物館等、ホテル又は旅館、商業施設】

⇒特措法によらず、施設の使用制限等の協力を依頼

## 施設の使用制限対象施設一覧(お問い合わせのあった施設を追加)

### 1 基本的に休止を要請しない施設

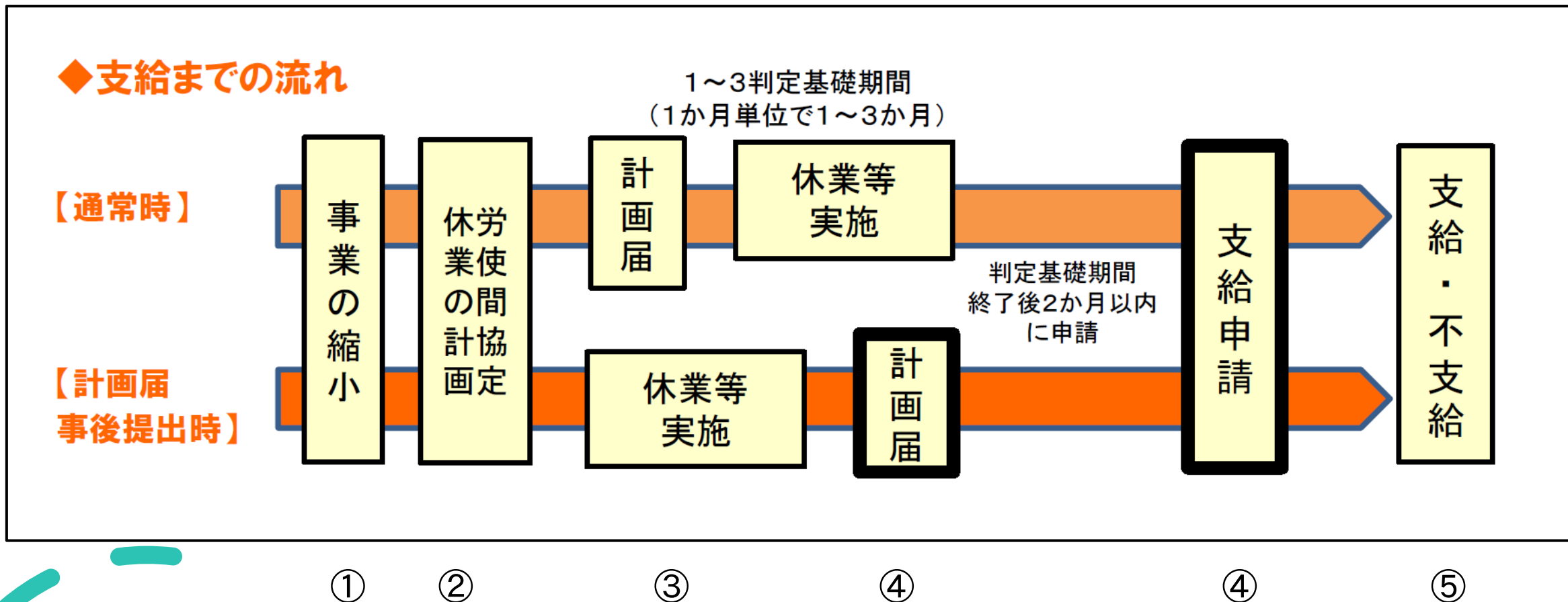
#### (1) 社会生活を維持する上で必要な施設

カテゴリー	対象	休止要請	備考
食事提供施設	<u>飲食店</u>	<u>対象外</u>	<b>【要請の内容】</b> <u>適切な感染防止対策の協力を要請、営業時間短縮の協力を要請</u> ※営業時間については、午前5時から午後8時までの間の営業を要請し、酒類の提供は夜7時までとすることを要請（宅配・テイクアウトを除く）
	料理店	対象外	
	喫茶店	対象外	
	和菓子・洋菓子店	対象外	
	居酒屋	対象外	
住宅・宿泊施設	ホテル（集会の用に供する部分を除く）	対象外	<b>【要請の内容】</b> 適切な感染防止対策の協力を要請
	カプセルホテル	対象外	
	旅館（集会の用に供する部分を除く）	対象外	
	民泊	対象外	
	共同住宅	対象外	
	寄宿舎	対象外	
	下宿	対象外	
交通機関等	バス	対象外	<b>【要請の内容】</b> 適切な感染防止対策の協力を要請
	タクシー	対象外	
	レンタカー	対象外	
	電車	対象外	
	船舶	対象外	



# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

■雇用調整助成金について (下図は厚生労働省パンフレットから転載)



# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

## ■雇用調整助成金について

- ① 計画届を提出する月の前月の売上高が前年同月比5%以上減少していること
- ② 労使間で休業計画を決める(労使協定か、過半数代表の署名押印必要)
- ③ 休業を実施する→判定基礎期間(1か月)の休業実施日の延日数が、所定労働日数の1/40(大企業は1/30)以上であること
- ④ 計画届(通常時は事前に提出)と、平均賃金、休業実績、支払った賃金、助成金申請額等を記入した申請書類を提出(自動計算シートあり)
- ⑤ 判定(書類審査、聴き取り)がなされ、支給・不支給決定

※以上は、私の理解を大雑把にまとめたものです。イメージを掴むための記載ですので、正確な要件等は社労士さんか労働局・ハローワークに問い合わせてください。

# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

非正規労働者の休業手当～厚生労働省Q&A（事業者向け）

**問10 アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者などの方についても、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与等が必要でしょうか。**

労働基準法上の労働者であれば、アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、休業手当の支払いや年次有給休暇付与が必要となっております。

労使で十分に話し合い、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いいたします。

なお、法定外の休暇制度や手当を設ける場合、非正規雇用であることのみを理由に、一律に対象から除外することは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正されたパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の規定（※）に違反する可能性があります。

# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

## ■ 非正規労働者の休業手当～厚生労働省 「雇用調整助成金 F A Q」

問41 非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の休業手当の支払い率を正社員より低く定めることは、同一労働同一賃金の考え方に反しないでしょうか。

答 法定以上の休業手当の支払い率(平均賃金の6割以上)を定める場合に、非正規雇用であることのみを理由に、一律に正社員より低い休業手当の支払い率を定めることは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正されたパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の規定(※)に違反する可能性があります。

※ 大企業と派遣会社は令和2年4月、中小企業は令和3年4月からの施行となっています。

# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

## ■ 非正規労働者の休業手当

### 〈課題〉

例えばパートタイマーの場合、「休業」なのか「シフト減少・時短」なのかが判然としない。  
(「休業」であれば使用者に休業手当の支払い義務があるが、シフト減少等であれば元々勤務日ではないので賃金の支払い義務がない)

- 雇用契約書や慣行で労働日数や労働時間が確定していれば、それを減らすことは「休業」である。
- 仮に「休業」でないとしても、勤務が減った部分に対して6割以上の賃金（休業手当）を支払っていれば、雇用調整助成金の対象となる。（特例により雇用保険被保険者でなくても対象）

# 1 休職・時短の場合の賃金・休業手当

## ■ コロナ感染が疑われる人への休業手当～厚生労働省Q&A抜粋

**問3 新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要ですか。**

労働者が「帰国者・接触者相談センター」で相談した結果、職務の継続が可能であるが、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり休業手当を支払う必要があります。

**問4 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。**

労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

## 2 解雇・雇止め

### ■ 整理解雇の4要件

1 人員削減の必要性がある

→ コロナで一時的に売上が減少した、はNG

2 解雇を回避するための努力が尽くされている

→ コロナだから仕方ない、はNG

3 解雇される人の人選が合理的であること

→ パートから先に、はNG (ただし争いあり)

4 手続きの妥当性 (説明や協議)

→ ある日突然集められて通告、はNG

## 2 解雇・雇止め

### ■非正規労働者の整理解雇・雇い止め チェックポイント

- ✓ 「契約期間満了だから雇い止め(更新されない)という会社の言い分が正しくない場合がある(労働契約法19条)
  - ①契約が反復して更新され無期契約と同視できる場合
  - ②労働者が更新されると期待するのももっともだと思われる場合ただし、労働者が契約期間中または契約満了後遅滞なく「契約更新したい(ずっと働きたい)」と意思表示することが必要!
- ✓ 有期契約期間途中の解雇は「やむを得ない事由」がなければ解雇できない(労働契約法17条)
- ✓ 有期契約が通算5年を超えていたら無期転換できる(労働契約法18条)  
ただし、契約満了までに「無期転換します(ずっと働きたい)」という意思表示をすることが必要!



## 2 解雇・雇止め

### ■採用内定者の内定取消し

- ✓ 内定といえども、雇用契約は成立している!
- ✓ 内定取消しは、通常の解雇と同じ枠組みで有効性を判断する
- ✓ 内定者の就労時期が遅れた場合も休業手当の対象となる(S63.3.14基発150号)

厚生労働省の新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)参照

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html#Q10-2](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q10-2)

ただし、上記のQ&Aには「新卒の採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には」と書いてありますが、採用内定していれば契約書の有無にかかわらず、通常は労働契約が労働契約が成立している場合が多いと思われます。

### 3 雇用保険（失業給付）

- 31日以上引き続き雇用されていた、または雇用される見込みがありましたか？
- 1週間の所定労働時間が20時間以上ですか？

以上2つの要件を満たしていれば被保険者の資格があります。

- 労働者を一人でも雇用する事業は、雇用保険の強制適用事業です

常時雇用する労働者が5人未満の個人経営の農林水産事業は暫定任意適用事業

- 離職前2年間に被保険者期間が12か月以上ありますか？（ただし、倒産・解雇等の理由により離職した場合、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した場合は、離職前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上あればOKです。）
- 会社が雇用保険の加入手続きをとっていなくても、受給要件を満たしていれば基本手当（失業給付）は受けられます

※遡って加入できるのは2年間です。また、その間の保険料を払わなければならないという問題はあります。

### 3 雇用保険（失業給付）

- 会社から離職票は届きましたか？催促しても届かない場合はハローワークに相談しましょう。

会社は離職日の翌々日から10日以内に雇用保険被保険者資格喪失届をハローワークに提出し、それによってハローワークが発行した離職票を本人に交付することになっています。

- 離職票に書いてある退職理由は正しいですか？間違っていれば必ず正しい退職理由をハローワークに申告しましょう。

特定受給資格者や特定理由離職者（下記）は、給付開始日や給付日数が通常の自己都合退職者（3か月間の給付制限があり、給付日数も少ない）よりも有利になることがあります。

- 特定受給資格者・・・倒産や解雇によって離職した者
- 特定理由離職者・・・有期雇用契約で、希望したにもかかわらず契約更新がされなかった（雇い止めにあった）者、親の看護等の正当な理由による自己都合退職者

- 会社は、後々の紛争を回避するために解雇せず（会社都合退職にせず）自主退職を求めてくる（自己都合退職とする）ことがあります。退職勧奨されても自分からは辞めるといわず、労働組合や法律家に相談してください。

### 3 雇用保険（失業給付）

#### ■基本手当の給付日数

##### 1. 一般の離職者

区分	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢	-	90日		120日	150日

##### 2. 障害者等の就職困難者

区分	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
45歳未満	150日	300日			
45歳以上65歳未満		360日			

### 3 雇用保険(失業給付)

#### ■基本手当の給付日数

#### 3. 倒産、解雇、雇い止めによる離職者

区分	被保険者であった期間		1年以上	5年以上	10年以上	20年以上
	1年未満	5年未満	10年未満	20年未満		
30歳未満	90日	90日	120日	180日	-	
30歳以上35歳未満		120日 (90日(※補足2))	180日	210日	240日	
35歳以上45歳未満		150日 (90日(※補足2))		240日	270日	
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日	
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日	

※補足2 受給資格に係る離職日が平成29年3月31日以前の日数

### 3 雇用保険(失業給付)

■ 基本手当の給付額～厚生労働省HPより (コロナのページではありません)

Q10 雇用保険(基本手当)の受給できる額は、例えば1か月でどの程度もらえるのか、だいたいの金額を教えてください。

正確な金額は住居所を管轄するハローワークに提出いただく離職票に基づき計算しますが、給与の総支給額(保険料等が控除される前の額。賞与は除きます。)により、概ね以下のとおりです。

- ・平均して月額15万円程度の場合支給額は月額11万円程度
- ・平均して月額20万円程度の場合支給額は月額13.5万円程度  
(離職時の年齢が60歳以上65歳未満の方は月額13万円程度)
- ・平均して月額30万円程度の場合支給額は月額16.5万円程度  
(離職時の年齢が60歳以上65歳未満の方は月額13.5万円程度)

※ およその計算式は、(離職前6か月の給与の総支給額の合計÷180)×給付率です。なお、給付率は離職時の年齢、賃金により、45%～80%になります。

※ 給付額には上限・下限があります。

厚生労働省HP ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 雇用保険制度

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koyouhoken/index\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index_00003.html) 23

## 4 最後に

- 会社と交渉する際、一人では不安だ・・という方は労働組合にご相談ください。一人で入れる労働組合があります。
- 休業手当は労働基準法で定められた使用者の義務ですので、それが支払われない場合は労働基準監督署に申告することが可能です。
- 解雇・雇い止めを争いながら(法的手続きも視野に入れながら)、当面の生活のために失業給付(基本手当)を受け取ることも可能です(仮給付)。ただし、その場合は弁護士の書面が必要になりますので、お近くの弁護士にご相談ください。当全国会議のHPに相談先を一部ご紹介しています。

<https://www.hiseiki.jp/coronavirus.php>

- 法テラス(日本司法支援センター)には一定の基準以下の収入・資産の方に対して弁護士費用(着手金)の立替や無料相談(1案件につき3回まで)の制度があります。法テラスと契約している弁護士であれば手続きできるので、相談者が法テラスに行く必要はありません。また、弁護士会や個別の法律事務所で無料で労働者の法律相談を受け付けているところもあります。