

たけせ社会保険労務士事務所

# Monthly report



## コロナと整理解雇

### ◆予断を許さず

新型コロナについては、指定感染症からは外す方向で議論が進められるようです。しかし、すでに緊急事態宣言がなされてから痛手を負っている企業も多く、今後の景気回復も急激に良くなるとの予想はされていませんし、倒産や解雇の増加という波が時間差でやってくることも予想されます。また、冬に向けて、新型コロナ感染者のさらなる増加や、ウイルスの変異による感染力の増強、さらに別のウイルス等による感染症の発生なども考えられます。

今は何とか持ちこたえている企業でも、企業体力や今後の情勢によっては、コロナ禍による業績の落込みから、正社員の整理解雇等を検討せざるを得なくなるかもしれません。

いくら「コロナだから。緊急事態だから」と言ってみても、裁判例上は、コロナによる業績の落込みは、天災地変等のやむを得ない事由ではなく、経営上の理由による解雇と扱われる場合がほとんどと思われます。正社員の整理解雇は、ご存じのように厳格な要件(要素)で判断されます(整理解雇の4要素)。

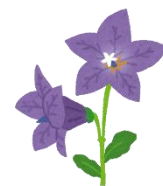


### ◆可能な限り解雇を回避する

この4要素の一つとして「解雇回避努力義務の実行」があります。整理解雇の実施にあたっては、可能な限り雇用を確保(解雇せざるを得ない

場合でも労働者の負担をなるべく軽減)するべく、取れる方策を模索し、準備しておくべきです。

- ・転勤・出向等による異動
  - ・休業手当を支払って自宅待機等を命令(一時帰休、再就職支援休暇など)
  - ・休業手当相当の退職一時金を支払い、雇用契約を合意解約
  - ・訴訟となるリスクを考慮しつつ、退職金の上積み等を提案し、退職勧奨
- というような方策が考えられます。



### ◆就業規則等の確認を

また、そうした方策をとる前提として、一時帰休の際の賃金の扱い(休業手当相当額を減額する規定)、コロナ等の事態が発生した場合の整理解雇があり得ること等は、就業規則や個別の労働契約に明記しておくことが重要です。

コロナ等による整理解雇に備え、説明資料や社員の説得のための資料なども、事前に準備しておくべきでしょう。

コロナや災害等の際の人事・労務の取扱いについて、社員からの質問等にしっかりと答えられるよう、人事・総務担当者が使えるより細かいFAQのような形でまとめておくと、会社としての統一的対応が図れ、担当者の負担も減るでしょう。

## 副業・兼業ガイドラインが改定されました

### ◆副業・兼業の促進に関するガイドライン

企業に広く兼業・副業を認めることを促すよう、

現行の法令のもとでどういう事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(以下、ガイドライン)が、9月に改定されました。企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができるよう、さらなるルールの明確化を目的としています。

#### ◆改定の主な内容

今回の改定では、労働時間の通算管理や、安全配慮義務、秘密保持義務、競業禁止義務、誠実義務等についての記述が新設されています。なかでも注目されるのが、労働時間の通算管理に関する事項です。長時間労働や健康被害を防ぐために、企業は、労働者からの自己申告により副業で働いた時間を把握し、本業と副業の労働時間を通算して労務管理を行うとしています。また労働時間管理については、簡便な労働時間管理の方法として、「企業の負担に配慮した管理モデル」(以下、管理モデル)が示されています。

#### ◆企業の負担に配慮した管理モデル

管理モデルでは、副業・兼業の開始前に、当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者Aの事業場における法定外労働時間と、後から労働契約を締結した使用者Bの事業場における労働時間(所定労働時間及び法定外労働時間)とを合計した時間数が、単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各使用者がそれぞれその範囲内で労働させるものとしています。

また、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととします。

これにより、それぞれの使用者は、副業・兼業の開始後においては、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労基法を遵守することが可能とな

るとしています。

【厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」】

[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki\\_junkkyoku/0000192844.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkkyoku/0000192844.pdf)



#### —事務所連絡—

今年6月にパワハラ防止法が施行されたからか、このところパワハラについて質問されることが増えてきました。

パワハラによるうつで診断書を提出された場合、御社ではどのように対応されますか？  
担当者はいらっしゃいますか？  
相談窓口は設けられていますか？  
処分の基準は就業規則に明記されていますか？

#### パワハラ研修のご案内

- ・どこまでが指導の範囲なのか？
- ・パワハラに当たらないように指導するにはどうすればよいのか？
- ・実際に発生した場合の対処をどうするか？



当事務所では、ワークを取り入れた管理職向け・一般職向けパワハラ研修を企画しております。パワハラは自覚なく行われると言われていました。昔のやり方では今の時代、問題となるものがたくさんあります。ご興味がある方はお気軽にお問合せ下さい。(武瀬)

