

新型コロナウイルスに関連する 人事労務分野の対応ポイント

2020年4月30日

北浜法律事務所・外国法共同事業
弁護士 塩津 立人



自己紹介

自己紹介



《略歴》

2003年10月 弁護士登録

2010年7月～2013年7月 国税審判官（特定任期付公務員）

2013年7月～ 弁護士再登録（2015年1月～ 弊事務所パートナー）

現在に至る

《主な業務内容》

企業法務（人事労働案件、他に、会社法、取引上のトラブル対応など）

租税法務（調査立会い、不服申立てを含む）

～取り扱ってきた主な人事労働案件～

- 国内大手メーカー、グローバル企業等の労務コンプライアンス調査案件
- 国内メーカーのリストラクチャリング案件（スキームの検討、法的助言）
- グローバル企業の日本部門の企業再編に伴う労働条件の統一に関する案件（就業規則の変更についてのスキームの検討等）
- M&Aの際の法務デューデリジェンス（労務分野）
- 問題従業員に対する処分や解雇、人事異動に関する法的助言、争訟対応
- 労働組合対応（団体交渉対応の法的助言、団体交渉出席、不当労働行為救済申立事件の対応等）
- 解雇・雇止事案（スキームの検討、法的助言、争訟対応）
- 安全配慮義務に関する損害賠償請求事案（法的助言、争訟対応）

等



従業員等の賃金等の取扱いについて

従業員等の賃金の取扱いについて

《賃金等についての基本的な考え方》

(もちろん何も特別の定めがない場合という前提)

【大原則 ノーワーク・ノーペイの原則】

●使用者の「責めに帰すべき事由」(民法上)

言い換えれば、故意・過失がある場合

100%の賃金支払が必要(民法536条2項参照)

●休業手当(労働基準法26条)

「使用者の責に帰すべき事由」による休業

平均賃金の60%以上の支払が必要

●不可抗力・労働者の責めに帰すべき事由がある場合

賃金の支払は不要。

※ここでの不可抗力とは？

従業員等の賃金の取扱いについて

1. 事業の縮小等に伴って休業させる場合

⇒派遣労働者の場合は？

2. 感染の疑いがある従業員を会社の判断で休業させる場合

3. 感染が確認された従業員を休業させる場合

4. 小学校等の休業に伴って欠勤する場合

5. 出勤時あるいは勤務時による感染リスクが高いと主張して出勤しない社員の場合



テレワーク（在宅勤務）に関する問題

テレワーク（在宅勤務）に関する問題

1. 労働時間管理
2. 情報漏洩等のリスク
3. その他



業績悪化に伴ってリストラを 行わざるを得ない場合の留意点

業績悪化に伴ってリストラを行わざるを得ない場合の留意点

《総論》

整理解雇

整理解雇の4要件（4要素）

- ① 人員削減の必要性 ② 解雇回避努力
- ③ 人選の合理性 ④ 手続きの相当性（説明・協議等）

配転

- ① 業務上の必要性 ② 不当な動機・目的
 - ③ 労働者の不利益
- （通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものか）

業績悪化に伴ってリストラを行わざるを得ない場合の留意点

1. 事業場閉鎖
2. 配転・希望退職者の募集・整理解雇・雇止め
3. 内定取消