

(新型コロナウイルスに関する法律相談)

○個人の方

Q1 生活費などの貸付制度がありませんか？

A1 個人向けの特例貸付制度や住居確保給付金制度があります。

詳しくは、次のホームページをご確認ください。

長崎県ホームページ

https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/hukushi-hoken/kansensho/corona_shien/

福岡県ホームページ

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/covid-19-support-individual.html>

Q2 失業し、借金の返済ができない場合どのような対策がありますか？A2 借金の返済よりも、生活費の支払いを優先する必要があります。

そのため、自己破産手続きの申し立てを行うことを検討すべきでしょう。

Q3 収入が減少し、住宅ローンの支払いもあるため、借金の返済が困難です。どのような対策がありますか？

A3 個人再生手続といって、借金が一定額まで減額された上で、それを3年～5年以内に支払えばよく、なおかつ住宅ローンは従来どおり支払えるため、住宅を確保しつつそれ以外の借金を減らせる手続があります。

たとえば、住宅ローン以外に総額600万円の借金がある場合、最低支払額は5分の1の120万円まで減額され（ただし、120万円以上の預貯金などの財産がある場合には、その財産額が最低支払額になります）、これを3年かけて返済するなら、ひと月の返済額は約3万3000円となります。5年かけて返済するなら、ひと月の返済額は2万円となります。これに加えて従来どおりの住宅ローンを支払えば住宅も確保できます。なお、住宅ローンの支払い自体が困難な場合には、住宅ローンの返済期限を延長するなどの措置をとることも考えられます。

○法人の方

Q1 休業要請を受けて休業することにしましたが、従業員に休業手当を支払う義務がありますか？

A1 まず、労基法上の休業手当の要否にかかわらず、コロナにより事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、事業主が支払った休業手当の額に応じて雇用調整助成金が支払われますので、この助成金の申請を検討すべきでしょう。

厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

休業手当について労基法26条は、「使用者の責に帰すべき事由」による休業の場合には、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならないと定めています。

そして、一般に、不可抗力の場合以外は、「使用者の責に帰すべき事由」があるものと解釈されています。

不可抗力による休業といえるには、

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることが必要であるとされています。

新型コロナウイルスによる休業要請については、事業の外部から発生した事故ですので①は満たすと考えられます。②については、在宅勤務ができないか、ほかに就かせることのできる業務がないかどうかによって判断されるため、当該企業の業種・事業内容・休業させる従業員の地位や業務内容など個別の事情を踏まえて判断する必要があります。たとえば、飲食店の従業員であれば在宅勤務できない場合がほとんどでしょうから、その場合には、不可抗力による休業にあたり、休業手当の支給義務はないこととなります。

Q2 外出自粛要請のため来客者数が減少したので、当面の間、会社を休業する場合、従業員に休業手当を支払う義務がありますか？

A2 不可抗力の場合に該当し、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」が存在しないといえるか否かが問題となります。

不可抗力による休業といえるには、

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることが必要であるとされています。

来客者数が減少したとしても常に休業を強いられるというわけではなく、休業を選択することは使用者の経営判断ですので、1を満たすのは困難です。そのため、休業手当の支払義務があるものと考えられます。

Q3 従業員が新型コロナウイルスに罹患しました。会社を休む場合、休業手当の支払義務がありますか？

A3 この場合、使用者にとっては不可抗力といえますので、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」はないものと考えられます。

よって、休業手当の支払義務はありません。

Q4 従業員が新型コロナウイルスに感染している疑いがあることから、会社を休ませました。休業手当の支払義務がありますか？

A4 高熱が継続しており、倦怠感や呼吸困難、味覚障害など新型コロナウイルス感染症の典型的な症状が出ている場合、新型コロナウイルス感染者の濃厚接触者と確認された場合などには、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」はないものと考えられ、休業手当の支払義務はないと考えられます。

一方、発熱の症状があることのみをもって休業させる場合には、新型コロナウイルスに感染した疑いが濃厚であるとまでは判断できないため、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」があるものと考えられ、休業手当の支払義務があると考えられます。

Q5 新型コロナウイルスによる外出自粛要請の影響で経営状況が芳しくありません。そのため、従業員の給与を減額したいと思いますが、どのような方法がありますか？

A5 まず、従業員の同意を得て給与を減額する方法があります。ただし、従業員が給与の減額に同意したか否かは、慎重に判断されるべきであるとした最高裁の裁判例がありますので、①給与減額の必要性、②給与減額の具体的金額、③給与減額の期間（期間制限のある場合）を十分に説明して（説明資料も作成しておいた方がよいでしょう）、同意を取り付ける必要があります。

次に、就業規則を変更することによって、従業員の同意の有無にかかわらず、全従業員の給与を減額する方法があります。全従業員が給与の減額に同意してくれればよいのですが、同意してくれない従業員がいる場合、同意することで会社に協力してくれた従業員の給与のみが減額される事態は避けなければなりません。そこで、就業規則を変更して、同意しない従業員に対する給与も減額させる必要があるのです。その要件は、①変更する就業規則の内容を従業員に十分に説明すること、②変更する就業規則の内容に合理性があることです。②の合理性とは何を以て合理性があるとするのか分かりづらいところですが、次の要素に従って判断されます。

- ア 従業員の受ける不利益の程度
- イ 就業規則変更の必要性
- ウ 変更後の就業規則の内容の相当性
- エ 従業員との交渉の状況

この要素を見てもなお不明確ですが、これまで多数の裁判例がありますので、その裁判例を参考にしながら判断していくこととなります。そのため、弁護士に相談しながら進めた方がよいと思います。

なお、A1で述べたように、従業員を休業させて、雇用調整助成金を受給するという方法もありますので、給与減額の前に、その検討もしておいた方がよいでしょう。

Q6 新型コロナウイルスによる外出自粛要請の影響で経営状況が芳しくありません。そのため、従業員の削減を行いたいのですが、どのような方法がありますか？

A6 まずは、従業員に対して、退職勧奨をして希望退職を求めるべきでしょう。使用者にとっても大変つらい選択ですが、事情を十分に説明して、可能であれば退職金の上積みなども検討すべきでしょう。

次に、従業員の同意を前提としない解雇については、正当な理由のない解雇は無効とされます。特に、今回のような解雇は整理解雇と呼ばれ、懲戒解雇のように従業員の落ち度に基づいて解雇するわけではありませんので、次の4つの要素に基づいて正当な理由があるか否かが判断されます。

- ア 人員整理と行う必要性
- イ 解雇を避ける措置が尽くされているか
- ウ 解雇対象者の選定基準が合理的か
- エ 従業員に十分に説明したか

この要素についても、それぞれの要素をどのように判断するかについて、これまで多数の裁判例がありますので、その裁判例を参考にしながら判断していくこととなります。そのため、弁護士に相談しながら進めた方がよいと思います。