

トラブル通信（2020年第3四半期）

トラブル通信 Vol. 5 をお送りします。2020年第3四半期に寄せられた相談の中で皆様と共有した方が良いケースを取り上げました。

トラブルケースについて、ご質問等ございましたら、弊社コンサルタントまでご連絡ください。

1. 新型コロナに関連する休業手当

現業部門の従業員が濃厚接触者になった。症状は出ていないが、他の従業員にうつしてもいけないので自宅待機を命じた。この場合、賃金もしくは休業手当を支払わなくても良いか？ トラブルにならないか？

新型コロナに感染した従業員には、賃金や休業手当の支払い義務はありません。濃厚接触者で症状があらわれている場合も同様です。

陽性、陰性の結果がでていない、また、症状も現れていない従業員についても、会社とすれば、安全配慮措置の観点からも自宅待機を命じることが多々あります。

この場合、「使用者としてやむを得ない判断」として賃金支払義務なしと判断される可能性が高いです。

ただし、労働者の生活保障としての趣旨の「休業手当は支払義務あり」と判断される可能性が高いです。

よって、休業手当を支給し、雇用調整助成金の申請をするのが良いと思います。

2. 雇止め

6か月ごとの契約期間で契約を更新しているパート社員が、契約更新後、2か月目から病気療養ということで休み始めました。

契約更新の時期になっても復職できる状態ではありません。

雇止めしてもかまわないか？

私傷病で5か月ほど療養に専念し、それでも復職できる状態ではないということであれば、30日以上前に本人の今後の意向を確認し、契約の更新について説明し、雇止めすることでトラブルのリスクを軽減できます。

ポイント：

労働契約について、労働者の出勤率が80%未満であれば債務不履行の可能性が高いです。このように勤務不能な状態が長く続くようであれば、一旦、療養に専念していただくことを第一に考え、体調が回復した時点で再度、面接に応募していただくことを説明するのが良いです。

3. 副業・兼業

従業員から、土曜、日曜日は時間があるので兼業をしたいという申し出がありました。この場合、どのように対応したら良いでしょうか？

ポイント：

使用者及び労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業避止義務、④誠実義務に留意する必要があり、これらに支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限することができる。

他には、労働時間は通算して管理する必要がある。通算して、法定労働時間を超える場合には割増賃金を支払う必要がある。

使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うように指示するなど健康確保に資する措置を実施することが適当である。