



新型コロナと雇用の取り扱い

新型コロナの影響で雇用の維持が困難な時

経済活動は再開したものの新型コロナウィルス感染症の影響はまだまだ続いています。業種にもより影響に差はありますが、雇用維持をするのが困難な場合があり、雇用を続けるか解雇をするか考えた時、会社の責任となるのか、この感染症の場合は天災地変に該当するのか、該当すれば解雇予告手当は必要ないのか等を見てみます。

社員の雇用の維持で考えた時

社員の雇用維持であればすでに知られている**雇用調整助成金**が申請できます。

支給要件がそろっているならばまだ申請できます。もし労災保険に加入していなかったとしても、すぐに加入すれば可です。

従業員がアルバイト・パートなどの短時間勤務等で雇用保険の加入対象者がいない時は**緊急雇用安定助成金**が申請できます。4月1日以降の休業が対象になります。

雇用調整助成金の申請期限は支給対象期間の最終日の翌日から起算して2か月以内ですが、1月24日から5月31日までに休業初日がある場合は8月31日までが申請期限です。それ以降に初日がある場合は9月30日まで延長され申請できます。

それでも解雇を考えた時

解雇をするにあたり30日前の予告か、予告を行わず解雇する場合は30日以上の平均賃金の支払いをすることとなっています。労働者の責に帰すべき理由や天災地変等により事業の継続が不可能になった場合には労働基準監督署に解雇予告除外認定を受ける必要があります。そうすると解雇予告や解雇予告手当を支払わずに即時解雇が可能です。

ただし、今回の新型コロナウィルスが天災地変に該当するかと言えばそのような扱いはされないでしょう。事業の継続は不可能であるが一部を解雇すれば足りたり、一時的な業務停止のような場合は除外認定の対象外でしょう。どうしても雇用維持が難しい時は、整理解雇4要件の内容をよく検討した上で行うことになるでしょう。

