

新型コロナ 雇用を巡る課題は

①

新型コロナウイルスの感染拡大で、多くの業種で雇用環境の悪化が止まらない。懸念の一つが、雇止め(契約の更新拒否)や解雇される人の増加だ。労働法や過去の判例は、企業にさまざまな制約を設け、労働者の雇用を守っているが、コロナ禍の下では従来の解釈、想定を超える事態が起きている可能性がある。労働法を長年研究している研究者、弁護士はここに注目をしているのだろうか。

(編集委員 升田一憲)

「仕事がないので、来なくてよい」と言われた」「一方的な解雇通告で会社の対応に納得できない」。札幌の連合北海道にはこんな労働者の窮状が届く。電話で連日対応に当たる佐々木直人組織対策局長は「雇い止めの相談が徐々に増えている。今後が心配だ」。帝国データバンク札幌支店によると、5月の倒産件数は、裁判所の業務縮小の影響もあり9件と少なかつたが、6月以降は予断を許さない。篠塚悟情報部長は「外出の見合わせで消費も最小限にとまっている。倒産のリスク以外に後継者難での事業継続の断念、廃業を選ぶ例が今後増える可能性がある」と危ぶむ。

▶▶ コロナ禍で見えてきた雇用を巡るトラブル



▶▶ 労働問題を扱う主な相談窓口

総合労働相談コーナー(北海道労働局) ☎011-707-2700

連合労働相談ホットライン(連合北海道) ☎0120-154052

※時間はいずれも平日の午前9時~午後5時

「辞めさせられそうになったら、まず相談。公的支援の活用も」

「専門家が紛争を解決してくれる手段もあるよ」

▶▶ 公的支援策

- 特別定額給付金
- 緊急小口資金、総合支援資金
- 住宅確保給付金

▶▶ 専門家による労働問題、労使紛争の解決策

- 裁判所への申し立て
- 裁判外紛争解決手続き(ADR)
- 労働基準監督署への申し立て

問われる公平性の確保

コロナ禍の今年は、雇用の在り方も大きく問われる節目の年となりそうだ。

小樽商科大の國武英生教授は、非正規が少なかった時代から現在は労働者全体の4割に及ぶ状況も考慮する必要があるとし、「整理解雇される労働者の選別の公平性が保たれるかどうかは極めて重要だ。正規労働者と遜色のない業務につく有期雇用労働者には、無期雇用と同様の手続きをとるなど実態に即した対応が一層必要になる」と語る。

雇い止め、解雇の増加懸念

経営が困難になった企業は、業績不振から脱却できないと、従業員を減らす整理解雇に及ぶ場合がある。判例では企業に厳しい制約を課し、①人員整理がやむを得ないものか②配転や出向など解雇回避のための努力をしたか③解雇対象者の選定が合理的か④解雇の必要性、時期、規模、方法を十分に説明したか―の計四つの要素から、整理解雇の妥当性を判断している。企業はどこまで対応すれば解雇回避措置の努力をしたといえるのか。会社都合で労働者を休ませる場合、会社は平均賃金の6割以上を休業手当として払う義務があるが、この手当を補助するのが雇用調整助成金(雇調金)だ。北大の道幸哲也名誉教授は「会社が雇調金など国の公的な支援を活用しないまま整理解雇をした場合、経営陣が整理解雇を回避するために十分な努力をしたといえるのか。この観点での議論は従来ほとんどなく、裁判で新たな問題として取り上げられる可能性がある」と提起する。

他方、多くの労使紛争を手掛ける札幌の開本英幸弁護士は、

「会社が利用を通常検討する雇調金では、助成金が出る前に休業手当を払う必要があるため、『現金が不足している』『助成金の入金が遅れると資金繰りが間に合わなくなる』などの事情から利用しない場合もある」と指摘。「会社には経営裁量もあり、整理解雇前に公的支援を必ず利用しなければならぬ」というのは疑問だ」と話す。

この新法が従来の判例の考え方を覆し、不合理な差を認めないとなれば、日本の雇用慣行に大きく切り込んだことになる。北海学園大の浅野高宏教授は「正規と非正規で不合理な差が設けられていれば、パートタイム・有期雇用労働法を根拠に整理解雇が無効となる可能性がある。(非正規から解雇した場合)企業が選定基準について非正規労働者から説明を求められても、合理的な説明ができなければ損害賠償責任を負う可能性もある」と話し、今後の動向を注視する考えだ。

にある。判例では、正規と非正規がいる企業で整理解雇をする場合、「雇用の調整弁」と位置づけられる非正規から行われる雇い止めが是認されてきた。だが、4月施行の「パートタイム・有期雇用労働法」では、不合理な待遇差、差別的な取り扱いが禁止され、待遇差の内容や理由について企業は説明義務を負うことになった。