

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を追加実施します

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

【追加の特例措置の内容】

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

- ① 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。
- ② 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とし、
イ 過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません)。

【既に講じている特例措置の内容】

- ③ 令和2年1月24日以降の休業等計画届の事後提出が、令和2年5月31日まで可能です。
- ④ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ⑤ 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月と比べます。そのため12月実績は必要となります)
- ⑥ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています。

【新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」とは】

以下のような経営環境の悪化については経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は助成対象となります。

(経済上の理由例)

- ・取引先が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて事業活動を縮小した結果、受注量が減ったために事業活動が縮小してしまった場合。
- ・労働者が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖したことにより、事業活動が縮小した場合。
- ・労働者が感染症を発症していないが、行政の要請を受けて事業所を閉鎖し、事業活動が縮小した場合。

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。

厚生労働省HP



LL020310企01

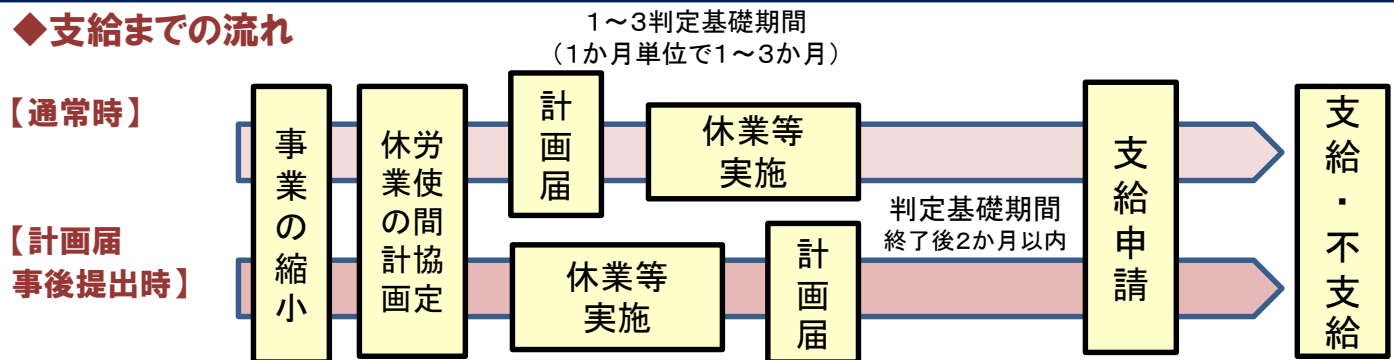


助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※ 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。（令和2年3月1日現在） ※ 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定されます。	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算（額）	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日	

◆受給手続き◆

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間※ごとに計画届を提出することが必要です。（※計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。）
- 事後提出する休業等については、1度にまとめて提出してください。
- 事後提出しない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい（最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。）。
- 事後提出しない休業等の場合の支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

◆支給までの流れ



◆初回の計画届時に必要な書類(休業の場合)※教育訓練、出向の場合は労働局にご確認ください。

休業等実施計画届	休業予定日、規模等を記載。
事業活動の状況に関する申出書 (新型コロナウイルス感染症関係用)	事業縮小の状況を記載。
【添付】労使協定書	・ 労使協定書 ・ 労働者代表確認書類
【添付】事業所の状況に関する書類 (生産指標は届出前月の数値で確認します。)	・ 生産指標（売上高等）のわかる書類 ・ 所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類 等



◆労使協定で最低限定める事項(休業の場合)※計画届や申出書の様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。

- ①休業の実施予定時期・日数、②休業の時間数、
- ③対象となる労働者の範囲及び人数、④休業手当額の算定基準

◆その他の主な支給要件◆

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- 支給のための審査に協力すること。
 - ① 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - ② 審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - ③ 管轄労働局等の実地調査を受け入れること 等
- 労使間の協定により休業等をおこなうこと。
- 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること。
- 判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20（大企業の場合は1/15）以上となるものであること。

詳細については、最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。
支給の円滑化のため、書類等の整備や休業手当の算定方法の整理にご協力ください。

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を追加実施します

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

【特例措置の内容】

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

- ① 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。
- ② 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主であっても、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とし、
イ 過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします（支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません）
- ③ 令和2年1月24日以降の事後提出が、令和2年5月31日まで可能です。
- ④ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。
- ⑤ 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。
- ⑥ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています。

【さらに北海道に所在する事業所の事業主には】

休業が、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間にある場合に適用します。

(1) 支給要件の緩和

生産指標要件(通常の特例: 1か月10%以上低下)

⇒ 生産指標要件を満たすものとして取り扱う

(2) 助成率の拡充

通常: 2/3(中小企業) 1/2(大企業)

⇒ 4/5(中小企業) 2/3(大企業)

※ 指定期間中の休業について適用

(3) 20時間未満の労働者(雇用保険被保険者でない者)の休業も対象 (=緊急特定地域特別雇用安定助成金)

通常: 支給対象外 ⇒ 支給対象とする

※ 助成率: 4/5(中小企業) 2/3(大企業)

※ 指定期間中の休業について支給

厚生労働省HP



- 【指定要件】○ 感染症患者が、他の地域に比べ一定数以上かつ集中的に発生（10万人当たり患者数が全国平均より相当程度高く、大幅な増加が懸念されること（感染者数の増加率やクラスターの存在））
○ 感染拡大防止のために、自治体の長が一定期間について住民・企業への活動の自粛を要請する旨の宣言を発出していること

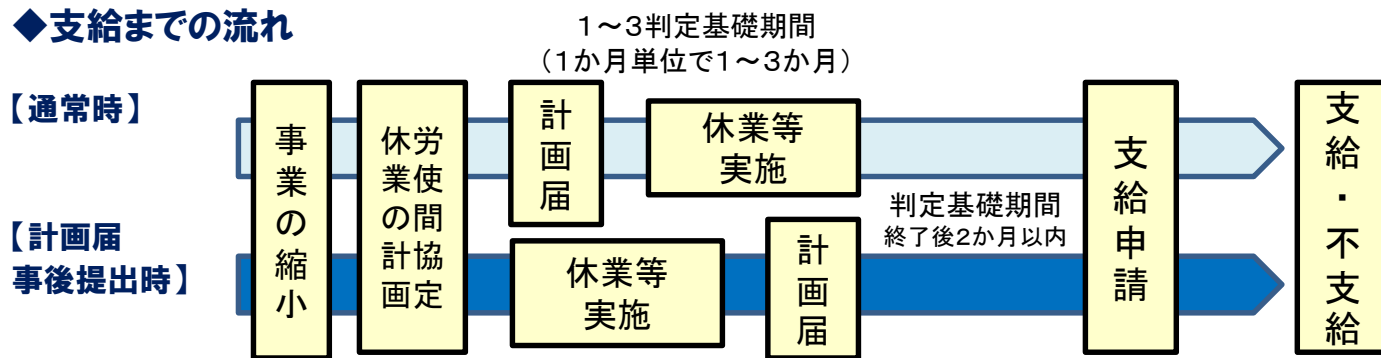


助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※ 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。（令和2年3月1日現在）	2/3 緊急特定期間	4/5 緊急特定期間
教育訓練を実施したときの加算（額）	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日	

◆受給手続き◆

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間※ごとに計画届を提出することが必要です。（※計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。）
- 事後提出する休業等については、1度にまとめて提出してください。
- 事後提出しない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい（最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。）。
- 事後提出しない休業等の場合の支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

◆支給までの流れ



◆初回の計画届時に必要な書類(休業の場合)※教育訓練、出向の場合は労働局にご確認ください。

休業等実施計画届	休業予定日、規模等を記載。	
事業活動の状況に関する申出書	事業縮小の状況を記載。	
【添付】労使協定書	・ 労使協定書 ・ 労働者代表確認書類	
【添付】事業所の状況に関する書類 (生産指標は届出前月の数値で確認します。)	・ 所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類 等	

※計画届や申出書の様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。

◆労使協定で最低限定める事項(休業の場合)

- ①休業の実施予定時期・日数、②休業の時間数、
- ③対象となる労働者の範囲及び人数、④休業手当額の算定基準

◆その他の主な支給要件◆

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- 支給のための審査に協力すること。
 - ① 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - ② 審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - ③ 管轄労働局等の実地調査を受け入れること 等
- 労使間の協定により休業等をおこなうこと。
- 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること。
- 判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20（大企業の場合は1/15）以上となるものであること。

詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。
支給の円滑化のため、書類等の整備や休業手当の算定方法の整理にご協力ください。

適切な労務管理のポイント

法令や労使間で定めたルールを遵守することはもちろん、事前に十分な話し合いを労使間で行うことや、お互いの信頼関係や尊厳を損ねるような方法を避けることは、労使間の紛争を防止するためにも欠かせないことです。

このパンフレットでは、労働条件の変更や雇用調整（P3～12 参照）をやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる主要な裁判例を取りまとめました。参考にさせていただき、労働条件の確保に向けた適切な労務管理を実施するようお願いします。

1 賃金の支払

労働者が安心して生活していくためには、賃金や退職金が確実に支払われることが必要不可欠です。賃金の支払等については労働基準法等に定められたルールを遵守する必要があります。

(1) 賃金の確実な支払

賃金は、労働者にとって重要な生活の糧であり、確実な支払が確保されなければなりません。

【法令】

賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月 1 回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければなりません。（労働基準法第 24 条）

(2) 退職金・社内預金の確実な支払等のための保全措置

退職金は労働者の退職後の生活に重要な意味を持つものであり、また、社内預金は労働者の貴重な貯蓄ですので、万一、企業が倒産した場合であっても、労働者にその支払や返還が確実になされなければなりません。

【法令】

退職金制度を設けている場合には、確実な支払のための保全措置を講ずるように努めなければならない、また、社内預金制度を行う場合には、確実な返還のための保全措置を講じなければなりません。(賃金の支払の確保等に関する法律第3条、第5条)

(3) 休業手当の支払

企業側（使用者）の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払い、一定の収入を保障する必要があります。

【法令】

一時帰休など企業側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければなりません。(労働基準法第26条)

参考 未払賃金の立替払制度の概要

未払賃金の立替払制度は、企業倒産に伴い、賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払となっている賃金の一部を、国（(独)労働者健康福祉機構）が事業主に代わり立て替えて支払う制度です。

立替払の対象となる未払賃金は、退職日の6か月前以降の未払賃金で、①定期賃金（休業手当を含む。）、②退職金の対象となります。

詳しくは最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

※ 立替払を行った場合、国（(独)労働者健康福祉機構）は、立替払金に相当する金額を、事業主等へ求償することとしています。

2 労働条件の変更

労働条件の引下げ等を行う場合には、法令等で定められた手続き等を遵守するとともに、事前に十分な労使間での話し合いなどを行うことが必要です。

(1) 合意による変更

労働契約の変更は、労働者と使用者の合意により行うのが原則です。(労働契約法第3条)
労働者と使用者が合意すれば、労働条件を変更することができます。(労働契約法第8条)

(2) 就業規則による変更

使用者が一方的に就業規則を変更して、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。

就業規則によって労働条件を変更する場合には、内容等が合理的であることと、労働者に周知させることが必要です。

【法令】

使用者は、労働者の合意を得ない限り、一方的に就業規則を変更して、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。(労働契約法第9条)

ただし、使用者が、次の要件を満たせば、就業規則の変更によって労働条件を変更することができます。(労働契約法第10条)

- ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・ 労働者の受ける不利益の程度
 - ・ 労働条件の変更の必要性
 - ・ 変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・ 労働組合等との交渉の状況
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

就業規則の作成や変更に当たっては、事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。(労働基準法第90条)

参考 労働契約法

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇等に関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準などを規定しており、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

(3) 配置転換・出向

① 配置転換

配置転換を命じるには、就業規則等にその根拠を置いていただくことが望めます。

裁判例によれば、配置転換命令の業務上の必要性とその命令がもたらす労働者の生活上の不利益とを比較衡量し、権利濫用に当たるかどうか判断される場合があるとされています。

【法令】

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てや介護が困難になる従業員がいるときは、当該従業員の子育てや介護の状況に配慮しなければなりません。(育児・介護休業法第26条)

【裁判例】

転勤命令について、業務上の必要性がない場合又は業務上の必要性がある場合であっても、他の不当な動機・目的から転勤命令がなされたとき、もしくは転勤命令が労働者に対し通常受け入れるべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるときには、当該転勤命令は権利の濫用になる。

(最高裁第二小法廷 昭和61年7月14日判決)

※配置転換命令が無効とされた裁判例

自らの社内での配置先を探させられるほかは単純労働のみを行うような部署へ配属することは、人事権の裁量の範囲を逸脱した違法なものとして無効となる場合があるとする裁判例があります。

これに類似するような、社内配置転換・子会社や人材会社等へ出向させ、配置転換先等で自らの次の配置転換先、再就職先、出向先を探させるような業務命令は、働く方々が安心して働ける職場環境という観点からは、不適切であることから、配置転換等を命じるに当たっては、業務上の必要性やその目的等を十分に踏まえた上で対応するようにしてください。

【裁判例】

人財部付に配属された社員は名刺も持たされず、社内就職活動をさせられるほかは、単純労働をさせられたのみであること、人財部付の制度の運用が開始された当初は、配属先が見つければD評価、見つからなければE評価という運用がなされていたこと、電話にも出ないよう指示されていたこと等を総合すると、人財部付は実質的な退職勧奨の場となっていた疑いが強く、違法な制度であったといわざるを得ない。

…人財部付で他の異動先が見つからなかったメンバーはいずれも業務支援センターに配属されていること、他部署から受注した業務の大半は単純作業であること、業務支援センターのメンバーは社内ネット、イントラネット上の人財部ホルダーやチームサイトにアクセスができない状況にあること、人財部担当者一覧には、業務支援センターの名前、メンバーの氏名などが一切記載されていないこと等を総合すると、到底、人財部の正式な部署といえるような実態ではなく、人財部付の延長線上にあるといわざるを得ず、違法な実態を引き継いでいると認められる。

そうすると、原告に対する人財部業務支援センターへの配転命令は、人事権の裁量の範囲を逸脱したものでありその効力はないと解するのが相当である。

(東京地裁立川支部 平成24年8月29日判決)

② 出向

(在籍) 出向を命じるには、個別的な同意を得るか、または出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている必要があるされています。

出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情等に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、その命令は無効となります。

転籍については、労働者本人の同意(合意)を要するので、使用者は一方的に労働者に転籍を命じることはできません。

【法令】

使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効となります。(労働契約法第14条)

※出向命令が無効とされた裁判例

一貫してデスクワークの仕事をしてきた労働者について、希望退職募集への応募の勧奨を断った段階で、子会社に出向させて単純作業に従事させた場合は、当該出向は、退職勧奨を断った労働者が自主退職することを期待して行われたものであり、業務上の必要性がなく、また、人選の合理性も認めることもできず、権利の濫用に当たり無効となる場合があるとする裁判例があります。

このような出向命令は、働く方々が安心して働ける職場環境という観点からは、不適切であることから、出向を命じるに当たっては、こうした裁判例や労働契約法第14条の規定を十分に踏まえた上で対応するようにしてください。

【裁判例】

…固定費削減の具体的な方策の一つとして、作業手順や人員配置を見直し、それによって生じた余剰人員を外部人材と置き換えること(事業内製化)で人件費の抑制を図ろうとするには、一定の合理性があるというべきである。…事業内製化による固定費の削減を目的とするものである限りは、本件出向命令に業務上の必要性を認めることができるというべきである。

…余剰人員の人選が、基準の合理性、過程の透明性、人選作業の慎重さや緻密さに欠けていたことは否めない。…余剰人員の人選は、事業内製化を一次的な目的とするものではなく、退職勧奨の対象者を選ぶために行われたとみるのが相当である。

…子会社における作業は、立ち仕事や単純作業が中心であり、原告ら出向者には個人の机やパソコンも支給されていない。それまで一貫してデスクワークに従事してきた原告らのキャリアや年齢に配慮した異動とはいいい難く、原告らにとって、身体的にも精神的にも負担が大きい業務であることが推察される。…本件出向命令は、退職勧奨を断った原告らが翻意し、自主退職に踏み切ることを期待して行われたものであって、事業内製化はいわば結果にすぎないとみるのが相当である。

…本件出向命令は、事業内製化による固定費の削減を目的とするものとはいいい難く、人選の合理性(対象人数、人選基準、人選目的等)を認めることもできない。したがって、…本件出向命令は、人事権の濫用として無効というほかない。

(東京地裁 平成25年11月12日判決)

3 解雇・雇止め

企業は、労働基準法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」、労働契約法等に定められたルールを遵守することはもとより、解雇・雇止め等に関する裁判例も参考にして適切に労務管理を行い、労使間でトラブルにならないようにする必要があります。

(1) 解雇の禁止

一定の場合には、解雇が法律で禁止されています。

【法令】

法律で解雇が禁止されている主な場合として、次のものがあります。

①業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）、②産前産後の休業期間及びその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）、③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第 3 条）、④労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第 104 条）、⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第 7 条）、⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第 6 条、第 9 条）、⑦育児・介護休業等の申出等をしたこと、育児・介護休業等を取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第 10 条、第 16 条、第 16 条の 4、第 16 条の 7、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2）、⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム労働法第 8 条）、⑨公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第 3 条）

(2) 解雇の効力

① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

【法令】

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして、無効となります。（労働契約法第 16 条）

② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

【法令】

有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、解雇することはできません。（労働契約法第17条第1項）

※ 労働者派遣契約が中途解約された場合

派遣元の使用者は、派遣先との間の労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに労働契約法第17条の「やむを得ない事由」に該当するものではないことに注意してください。

労働者派遣法第29条の2で、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払に要する負担等の措置を講じなければならない旨定められています。

また、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」で、休業手当の支払等、労働者派遣契約の解除に伴い生じた派遣元事業主の損害の賠償を派遣先が行わなければならない旨定められていること等を踏まえ、派遣元の使用者は、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、解雇は避けるようにしてください。

なお、企業側の都合で派遣労働者を休業させた場合には、派遣元の使用者は、派遣労働者に対して休業手当を支払うこと（※）が必要です。

※「1（3）休業手当の支払」を御参照ください。

※ 資料「派遣会社の事業所の皆様へ ～派遣契約の中途解除に伴い派遣労働者を安易に解雇しないでください～」も御参照ください。

（3）解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合でも、労働基準法にしたがって、30日前に予告を行うことや、予告を行わない場合には解雇予告手当を支払うことが必要です。

【法令】

- 解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して、
- イ 少なくとも30日前に解雇の予告（予告の日数が30日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を支払う必要があります。）
 - ロ 予告を行わない場合には、平均賃金の30日以上分の解雇予告手当の支払をしなければなりません。（労働基準法第20条）

参考 ハローワークへの届出や通知

やむを得ず一定期間内に相当数の離職者が発生する場合や高齢者・障害者・外国人を解雇する場合は、ハローワークに届出や通知を行うことが必要です。詳しくは最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。

(4) 解雇事由

就業規則には「解雇の事由」を定めておく必要があります。

【法令】

退職に関することは、労働条件の重要な事項です。このため、定年制や解雇等の退職に関する事項については、就業規則に定めておかなければなりません。また、就業規則は、常時各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付けること、書面を交付すること等により、労働者に周知しなければなりません。(労働基準法第89条、第106条)

(5) 整理解雇

整理解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用として、労働契約法の規定により、無効となります。

また、これまでの裁判例を参考にすれば、労働組合との協議や労働者への説明を行うとともに、次のこと等について慎重に検討を行っていただくことが望まれます。

- ・ 人員削減を行う必要性
 - ・ できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
 - ・ 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること
- ※ 解雇回避のための方法としては、例えば、配置転換、出向、希望退職募集等を検討することが考えられます。
- ※ 人員削減を避けるために、労働時間の短縮（ワークシェアリング）を行うことも、一つの方策です。

【裁判例】

余剰人員となったというだけで解雇が可能なのではなく、これが解雇権の行使として、社会通念に沿う合理的なものであるかどうかの判断を要し、その判断のためには、人員整理の必要性、人選の合理性、解雇回避努力の履践、説明義務の履践などは考慮要素として重要なものというべきである。

(大阪地裁 平成12年12月1日判決)

(6) 退職勧奨

裁判例によれば、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされる場合があります。

【裁判例】

ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる。

(最高裁第一小法廷 昭和55年7月10日判決)

(7) 勤務成績を理由とする解雇

就業規則に「労働能力が劣り、向上の見込みがない」ことを解雇事由として掲げていたとしても、相対評価による考課順位が下位であることをもって直ちに著しく労働能力が劣るとはいえないとし、さらに、労働者の労働能力の向上を図る余地があったにもかかわらず体系的な教育・指導が行われなかったとして、解雇を権利の濫用と認めた裁判例があります。

【裁判例】

従業員として、平均的な水準に達していなかったからといって、直ちに本件解雇が有効となるわけではない。就業規則に定める「労働能力が劣り、向上の見込みがない」に該当するといえるためには、平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならないというべきである。…右人事考課は、相対評価であって、絶対評価ではないことからすると、そのことから直ちに労働能率が著しく劣り、向上の見込みがないとまでいうことができない。…さらに体系的な教育、指導を実施することによって、その労働能率の向上を図る余地があるもあるというべきであり、…いまだ「労働能力が劣り、向上の見込みがない」ときに該当するとはいえない。

(東京地裁 平成 11 年 10 月 15 日決定)

【裁判例】

長期雇用システム下で定年まで勤務を続けていくことを前提として長期にわたり勤続してきた正規従業員を勤務成績・勤務態度の不良を理由として解雇する場合は、労働者に不利益が大きいこと、それまで長期間勤務を継続してきたという実績に照らして、それが単なる成績不良ではなく、企業経営や運営に現に支障・損害を生じ又は重大な損害を生じる恐れがあり、企業から排除しなければならない程度に至っていることを要し、かつ、その他、是正のため注意し反省を促したにもかかわらず、改善されないなど今後の改善の見込みもないこと、使用者の不当な人事により労働者の反発を招いたなどの労働者に宥恕すべき事情がないこと、配転や降格ができない企業事情があることなども考慮して濫用の有無を判断すべきである。

(東京地裁 平成 13 年 8 月 15 日決定)

(8) 有期労働契約の雇止め

有期労働契約（期間の定めのある労働契約）については、契約の締結時や期間の満了時における紛争を未然に防止するため、労働基準法の規定により、締結時に書面の交付により「更新の基準」を示すこととされているほか、使用者が講ずるべき措置について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。

【法令】

有期労働契約の締結時には、契約期間とともに「期間の定めがある労働契約を更新する場合の基準」についても、書面の交付によって明示しなければならない事項となります。（労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条。（平成25年4月1日から施行。））

具体的に明示すべき内容としては、「更新の有無」としての具体的内容については、「自動的に更新する」「更新する場合があります」「契約の更新はしない」など、「判断の基準」としての具体的内容については、「契約期間満了時の業務量により判断する」「労働者の勤務成績、態度により判断する」「労働者の業務を遂行する能力により判断する」「会社の経営状況により判断する」「従事している業務の進捗状況により判断する」などが考えられます。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の主な内容は、次のとおりです。

- ① 有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。
- ② 雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。
- ③ 有期労働契約が1回以上更新され、かつ、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しようとする場合には、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

参考 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」は労働基準法に基づく厚生労働大臣の告示であり、雇止めの手続等について定めています。罰則はありませんが、労働基準監督署において遵守のための指導が行われます。

有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、労働契約法の規定により、雇止めが認められないことがあります。

【法令】

- ① 有期労働契約が反復更新されたことにより、雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合
- ② 労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合

のいずれかの場合に、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めは認められず、使用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で労働者による有期労働契約の更新又は締結の申込みを承諾したものとみなされ、有期労働契約が同一の労働条件（契約期間を含む。）で成立します。

上記のルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば上記のルールの対象となります）。（労働契約法第19条）

労働者からの更新の申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。

この規定は、雇止めについて、労働者保護の観点から、一定の場合に解雇に関する法理を類推適用して雇止めの可否を判断するとの確立した判例上のルール（雇止め法理）が条文化されたものです。

（9）採用内定取消し

① 採用内定取消し

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

したがって、採用内定取消しについても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものとして無効となります。

採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られるとされています。

【法令】

上記のほか、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しには、労働基準法第20条、第22条等（※）の規定が適用されます。

このため、やむを得ない事情により採用内定取消しを行おうとする場合には、使用者は解雇予告等解雇手続を適正に行う必要があるとともに、採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。

※「(3) 解雇の手続」、「(10) 退職時の証明」を御参照ください。

【裁判例】

採用内定の実態は多様であるため、その法的性質を一義的に論断することはできないが、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示が予定されていない場合、企業からの採用内定通知は労働者からの労働契約の申込みに対する承諾であり、誓約書の提出と相まって、就労の始期を定めた解約権を留保した労働契約が成立したと解する。

採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消すことは、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる。

(最高裁第二小法廷 昭和 54 年 7 月 20 日判決)

②入職時期繰下げ

採用内定の際に定められていた入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、労働基準法第 26 条に定める休業手当（※）を支払う必要があります。

事業主の都合により、採用内定の際に定められていた入社日を延期する措置（入社日の延期）を行う場合には、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。

※「1（3）休業手当の支払」を御参照ください。

参考 新規学校卒業者の採用内定取消しの防止

新規学校卒業者に対する事業主の一時的な都合による採用内定取消し及び入職時期繰下げは、その円滑な就職を妨げるものであり、特に、採用内定取消しについては、対象となった学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

このため、採用内定取消し、入職時期繰下げの防止等について考慮すべき事項について「新規学校卒業者の採用に関する指針」を定めています。また、やむを得ない事情により採用内定取消し又は入職時期繰下げを行おうとするときは、あらかじめハローワーク等に通知を行う必要があります。詳しくは最寄りのハローワークにお問い合わせ下さい。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha07/index.html#02>)

(10) 退職時の証明

労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

【法令】

労働者が退職する場合に、以下の事項について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。また、労働者に解雇の予告をした場合に、労働者が解雇の理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。この証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはなりません。（労働基準法第 22 条）

①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由（解雇の場合は、その理由を含みます。）

4 個別労働紛争の解決を図るために

労働基準法については、労働基準監督署による監督指導や罰則によって、その履行が確保されます。労働契約法に定められた事項を含め民事上の紛争については、簡易・迅速に解決するための仕組みとして、「個別労働紛争解決制度」があります。労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、

- 総合労働相談コーナーでの情報提供・相談
- 都道府県労働局長による助言・指導
- 紛争調整委員会によるあっせん

を無料で行っております。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法については、その履行を確保するため、都道府県労働局より行政指導が行われます。また、男女均等取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理等について民事上のトラブルが生じた場合、都道府県労働局長による助言・指導・勧告又は機会均等調停会議、両立支援調停会議若しくは均衡待遇調停会議による調停により解決を図る制度があり、こちらも無料となっております。

個別労働紛争の解決を図るために、これらの制度を御利用ください。

お問い合わせ先

このパンフレットの内容についての御質問等については、都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

- ・各都道府県労働局ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/link/index.html>
- ・個別労働紛争解決制度 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>
- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/

採用内定取消しの防止について

～事業主の皆さま、労働局・ハローワークまでご相談ください～

事業主の皆さまへ

新卒者に対する採用内定の取消しは、学生・生徒とそのご家族に大きな失望を与えるものであり、できる限り防止することが必要です。

「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条に基づき厚生労働大臣が定める指針では、事業主の皆さまに対し、以下の努力を求めています。

採用内定の取消しを防止するため、**最大限の経営努力を行う等、あらゆる手段を講じること。**

- 1 ※ 新卒の採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消し（解雇）は無効とされます。

やむを得ない事情により、採用内定の取消し、または入職時期の繰り下げを行う場合には、**対象者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、対象者からの補償等の要求には、誠意を持って対応すること。**

事業主の皆さまの雇用維持の努力を支援するため、[雇用調整助成金の特例](#)を設けました。この特例により、採用したばかりの[新規学卒者でも休業や教育訓練等をさせた場合は助成の対象](#)となります。



採用内定の取消しを行う前に、**まずは、お近くの労働局・ハローワークまでご相談**ください。

- 3 ※ また、既に内定取消しを行った場合、労働局・ハローワークへご連絡いただく必要がありますので、ご連絡をお願いします。