

働く

新型 コロナと 生きる

著者の一人でユナイテッド・コムズ法律事務所(札幌)の倉茂尚寛弁護士(33)は「テレワークの急拡大をはじめ、コロナの影響で労働者も使用者も想定外の事態に見舞われている。新たな労働問題が起きた時の参考になれば」と話す。

本文の各項目の最終ページにあるQRコードをスマートフォンで読み込むと、動画投稿サイトYouTubeの解説動画を見られる。「動画なら最新情報に更新しやすい上、若い世代にも受け入れられやすいと考えた」と倉茂弁護士。巻末には持続化給付金や雇用調整助成金といった国の支援制度の説明や各種相談窓口の連絡先を載せている。

ウイルスと職場 法律問題一冊に



札幌の3弁護士執筆

QRコード添付、解説動画も

労働法に詳しい札幌の弁護士3人が「新型コロナウイルス対策！ 職場の労働問題Q&A」(旬報社)を執筆した。職場を巡る15項目の疑問と対策をQ&A形式でまとめ、弁護士の解説動画につながるQRコードもつけた。内容の一部を紹介する。

(編集委員 町田誠)

Q カラオケ店の経営者です。従業員がコロナに感染すれば一定期間、店を閉める事態になると思います。従業員に賃金を保障します。従業員に賃金を保障し

Q カラオケ店の経営者です。従業員がコロナに感染すれば一定期間、店を閉める事態になると思います。従業員に賃金を保障します。従業員に賃金を保障し

Q カラオケ店の経営者です。従業員がコロナに感染すれば一定期間、店を閉める事態になると思います。従業員に賃金を保障します。従業員に賃金を保障し

休業中の賃金は？ 契約更新は？ 15の疑問Q&Aで

使用者は店舗閉鎖中、感染者以外の従業員にも休業手当として平均賃金の60%を支払う義務があります。残り40%も保障するかは休業の必要性や労働者が受ける不利益の程度などで判断されます。自主的な店舗閉鎖による休業の場合、裁判では賃金の全額保障を求められる可能性が高いです。

Q 1年契約の有期雇用の事務職です。採用時に基

本的に契約更新する」と説明を受け、2回更新され現在3年目になりました。ところがコロナで営業が自粛となり「次回は更新しない」と言われました。受け入れないといけませんか。

A 契約の更新に合理的な期待があるかどうかは、更新回数や多さや雇用継続に期待を持たせる使用者の

言動などから判断されます。質問者の例は「今後も更新される」ことに合理的な期待があると言えます。その場合、雇い止めには法律上、合理的な理由と社会通念上の相当性が必要です。

解雇と同様、有期労働者の雇い止めも①人員削減の必要性②解雇回避努力③人選の合理性④手続きの相当性の4要素が問われ、使用者がそれらを真剣に検討せず雇い止めをすれば無効になる可能性があります。

Q 感染防止で外出を控