



(電子版)

info@jikosoren.jp

2020年 第15号 2020年4月20日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201

tel. 03-3875-8071 fax. 03-3874-4997

ロイヤルリムジンの退職強要方式を否定 厚労省もQ&Aで雇用維持が重要と解説

東京・ロイヤルリムジンの乗務員600人全員への退職強要問題について、国交省は、休業より解雇の方が労働者に有利などということはないという事務連絡を4月13日に出しましたが、厚労省も4月17日にホームページを更新して、新型コロナウイルスに関するQ&Aのなかで、ロイヤルリムジンのやり方を否定する解説を載せました。

Q&Aは、タクシー事業者の「運転者を一旦解雇して失業手当を受給してもらい、需要が見込めるようになったら再雇用することを考えています」という問いに対する答えを載せています。

答えでは、雇用の維持が重要としたうえで、①解雇が、客観的に合理的な理由を欠く場合は無効、②やむを得ず解雇をする場合であっても、30日前の予告か解雇予告手当の支払いが必要、③休業して手当を支払えば、雇用調整助成金が受けられる、④失業手当と休業手当のどちらの方が多くもらえるかは一概には言えない、⑤再雇用を前提としている場合は失業手当は支給されない、⑥解雇の場合は、労働者に国民健保・年金の負担や将来の年金額の減少などが生じる——としています。

休業手当の60%というのは最低基準、それ以上なら問題ない

Q&Aの中で、休業手当の額を休業前3か月の平均賃金を基礎にして、その60%で計算していますが、60%というのは労基法上の最低基準であって、それ以下だと違法になるというものです。実際に休業計画を立てて労使で協定する際には、この最低基準を上回ればいくらでもいいのであって、実際に支払った休業手当の額に対して雇用調整助成金が支払われます。Q&Aの問1でも、「100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましい」としており、休業前3か月についても、營收が減少しはじめた月を入れずに計算することは、手当の額が最低基準より高くなるので、問題はありません。

厚生労働省ホームページより

新型コロナウイルスに関するQ & A（企業の方向け） 4月17日版

問12 タクシー事業者ですが、乗客が減少して苦境にあります。この状況を乗り切るため、雇用調整助成金をもらって運転者の雇用を維持するのではなく、運転者

を一旦解雇して失業手当を受給してもらい、需要が見込めるようになったら再雇用することを考えています。

(答) タクシーは、日常の移動に欠かすことができない公共交通機関です。このため、タクシー事業者の事業継続は重要であり、運転者の雇用の維持を図ることは大変重要です。雇用の維持に向けた努力が十分になされることを期待しています。

<解雇について>

- 雇用の維持は社会的にも極めて重要であり、政府としては、需要の急減による経営不振等の場合であっても、事業主の雇用継続のための努力を全力で支える方針です。
- 司法でも、解雇が、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場合は、解雇は無効になるとの考えで一貫しています。
- やむを得ず解雇をする場合であっても、原則として、少なくとも30日前に解雇の予告をするか、解雇予告手当（30日分以上の平均賃金）を支払うことが必要です。

<雇用を維持した場合の事業者の負担>

- 雇用を維持して休業した場合、事業者は運転者に対して休業手当（休業前3か月の平均賃金×60%以上）を支払う必要があります。

<事業者が受けられる支援>

- こうした事業者の負担への支援として、事業者が経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合、事業者が運転者に支払う休業手当については、解雇等を行わず雇用を維持する中小企業であれば、その90%を雇用調整助成金として助成する（事業者の負担は10%となる）特例措置を実施しています。

なお、助成額は、前年度に雇用していた全ての雇用保険被保険者の賃金総額（歩合制賃金も含む）を基に算定するため、直近の賃金額の減少は助成額に影響しにくい仕組みです。

- 加えて、事業者が売上げ減少の中で休業手当を支払うために手元資金を十分にするため、資金繰り対策として、政府は金融機関に実質無利子・無担保の融資や既存債務の条件変更を働きかけています。また、補正予算の成立を前提に、中小・小規模事業者等に対する新たな給付金も検討していきます。

<従業員が受けられる手当>

- 雇用を維持して休業の場合：休業手当（「休業前3か月の平均賃金」を基礎として算定）
解雇の場合：雇用保険の基本手当（「離職前6か月の平均賃金」を基礎として算定）
(例) 平均月収30万円の60歳の運転者の直近2カ月の月収が漸減（25万円、20万円）したと仮定した場合

- ・休業手当：休業前3か月の平均賃金（25万円）×60%以上
 - ・雇用保険の基本手当：離職前6か月の平均賃金（27.5万円）×約53%※
※給付率は、離職前平均賃金額、年齢に応じて50～80%で変化します。
詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/000602232.pdf>をご覧ください。
- このように、手当の額は、足下の業績悪化の賃金への影響の程度や個々の運転者の年齢や収入等によるため、どちらの手当の方が多くもらえるかは一概には言えません。
- また、雇用保険の基本手当は、再就職活動を支援するための給付です。再雇用を前提としており従業員に再就職活動の意思がない場合には、支給されません。

<解雇された従業員に生じるデメリット>

- 社員でなくなることから、国民健康保険・国民年金加入に伴う届出等の事務上の負担、将来受給できるはずであった報酬比例部分の年金額の減少などが生じます。
- その他、退職後にケガや病気にかかった場合等には、再就職に向けた求職活動などの際に支障となるリスクも懸念されます。

<休業させる場合の留意点>

問1 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

（答）新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合ってください、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いします。

なお、賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

また、労働基準法においては、平均賃金の100分の60までを支払うことが義務付けられていますが、労働者がより安心して休暇を取得できる体制を整えていただくためには、就業規則等により各企業において、100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましいものです。この場合、支給要件に合致すれば、雇用調整助成金の支給対象になります。

原文は以下のページにあります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-1