

身近な法律相談



弁護士 渡部 英明



新型コロナウイルスの感染が急速に拡大していたため、安倍総理大臣は令和2年4月7日に東京などの7都府県を対象に緊急事態宣言を出しました。

このため、自宅での自粛が求められた結果、企業活動や相続に関して、様々な法律相談が出てきている状況にあります。今回は、新型コロナウイルスにまつわる身近な法律相談（労働事件、相続手続）について、検討していきたいと思えます。

Q1 新型コロナウイルスによる影響で、店に顧客が来なくなったため、売上が半減し、経営危機にある状況です。事業縮小のため、従業員の人員整理をしたいのですが、従業員をすぐに解雇することはできるでしょうか。

A1 事業者が従業員を解雇する場合には、解雇に①客観的に合理的な理由があり、②社会通念上相当であると認められる場合でなければなりません。この2つの要件を満たしていないと、解雇権を濫用したもとして解雇が無効となります（労働契約法16条）。

ご質問にある事業者の経営上の理由による解雇（整理解雇）の場合は、従業員に落ち度がないため、通常の解雇に比べ、厳しく、次の整理解雇の4要件を満たす必要があります。すなわち、①人員削減の必要性が存在すること、②解雇を回避するための努力義務が尽くされていること、③被解雇者を選定する基準が合理的であること、④解雇手続きが妥当であること、です。

ご質問の例に基づき、以下検討してみます。

店に顧客が来なくなり、売上が半減しているのですから、客観的に高度の経営危機下にあり、人員整理が必要やむを得ない場合といえ、①人員削減の必要性は認められる可能性があると思えます。次に、事業者はいきなり整理解雇をしようとしています、その前に諸経費の削減、役員報酬の削減、一時帰休、賃金・賞与のカット、希望退職者の募集、新型コロナウイルスに影響を受ける事業主に対する雇用調整助成金、資金繰支援などの政府などからの支援策の検討などをせずに、従業員をすぐに解雇しようとするのは、②解雇を回避するための努力義務を尽くしていないものと判断される可能性があります。次に、被解雇者を恣意的ではなく、客観的・合理的な基準で選定されていれば、③の要件は認められるものと思えます。最後に、従業員に対し、経営状況、被解雇者の選定基準、解雇時期、規模、方法について、説明と協議を尽くしていない場合は、④解雇手続きの妥当性は認められないと判断される可能性があります。

Q2 従業員が発熱などの症状があるため、自主的に休んでいますが、休業手当の支払をする必要がありますか。

A2 新型コロナウイルスかどうか不明な時点で、従業員が発熱などの症状があるため、自主的に休む場合には、通常の病欠と同様に扱い、休業手当を支払う必要はないと思えます。

問題は、事業者が発熱などの症状があることのみをもって一律に従業員に休んでもらう措置を取るなど、事業者の自主的な判断で休業させる場合です。

この場合、「使用者の責に帰すべき事由による休業」（労働基準法26条）に当てはまるとして、休業手当を支払う必要はあるものと思えます。ただ、この点は、事業者の責めに帰すべき事由により従業員が就労できなくなったということで、給料の全額を補償すべきである（民法536条2項）との解釈もあります。

Q3 相続放棄は被相続人が亡くなってから熟慮期間である3ヶ月以内にしなければ、相続放棄ができず、単純承認になるおそれがあります。新型コロナウイルスによる影響のため、外出の自粛要請がされている関係上、被相続人の遺産の調査を迅速にすることができないこともあり、3か月の熟慮期間内では相続放棄をすべきか否かの判断ができない可能性があります。どうすればよいでしょうか。

A3 相続放棄の熟慮期間内に相続の承認又は放棄をすることができない場合は、この期間を延長するため、被相続人の最後の住所地を管轄する家庭裁判所に相続の承認又は放棄の期間の伸長の申立てをすることをご検討ください。書式に関しては、裁判所のホームページ（www.courts.go.jp）に掲載されていますので、参照してみてください。