

## 労働相談 Q&A（新型コロナウイルス感染症関連）

千葉県労働相談センターに寄せられた新型コロナウイルス感染症の影響による労働問題についての相談と回答の概要および紛争解決手段についてご紹介します。

Q. 勤務先の業績悪化により解雇を通告されました。

A. 労働契約法第16条により、解雇は、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場合、その権利を濫用したものとして無効とする、とされており厳しく制限されています。

また、使用者側の経営問題を理由とした解雇（整理解雇）については、解雇権濫用になるか否かの基準として、次の4つの要件が判例により確立されています。

- ①人員整理の必要性、②解雇回避の努力、
- ③解雇基準と人選の合理性、④労働者への十分な説明

これらの要件を一つでも欠く場合、解雇は無効と判断されます。

Q. 有期契約労働者ですが、勤務先の業績悪化により契約更新をしないこと（雇止め）を通告されました。

A. 労働契約法第19条により、以下のいずれかに該当し、労働者から契約更新の申込みがあった場合、使用者は、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ときは雇止めをすることができず、従前と同じ労働条件で有期労働契約を更新したものとみなす、とされています。

- ・過去に反復して更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ・労働者において、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あると認められるもの

Q. 内定を取り消されました。

A. 判例では、労働者の求人応募に対し、会社側が採用の意思表示をすることにより、労働契約（始期付解約権留保付労働契約）は成立していると判断したのがあります。

なお、労働契約が成立しているか否かなどについては、それまでの当事者の言動や取り交わされた文書の内容等から、個別的に判断されるものであるとされています。

労働契約が成立している場合、その取消しについては、解雇と同様に考え、労働契約の解約権の濫用と判断されたときは無効とされます。

### ■紛争解決の手段について

千葉県労働委員会や千葉労働局で行っている「あっせん」や地方裁判所で取り扱っている「労働審判」を利用することができます。

また、千葉県労働相談センターでは、弁護士による特別労働相談を実施しています。

原則毎月第1・3金曜日 午後1時～午後3時（1人につき30分）・無料・予約制

※詳細は千葉県労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会パンフレットをご参照ください。（<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/content/contents/000538520.pdf>）

【お問い合わせ先】 ※弁護士による特別労働相談の予約も下記までお願いします

千葉県労働相談センター（県庁本庁舎2階） 電話：043-223-2744（平日9:00～20:00）