

2020-4B 税務・労務・法務情報

都市封鎖に伴う従業員の取り扱い Q&A

1. 「COVID-19に影響を受けた従業員」とは？

- ・FWA, 事業所閉鎖により通常の賃金を受け取ることができなくなった従業員全て

2. P5,000支援金の適用対象者は？

- ・1月以降4月14日迄（延長がなければ）の期間に、COVID-19により、給与が支払われずに休業となった者を対象に財務支援するもの

3. 「No Work No Pay」原則の適用は？

- ・雇用主は、従業員の安全・健康観点から停職にすることが可能
- ・停職中の給与支給は、雇用主の裁量による
- ・労働協約に別段の定めがある場合は、それに従う
- ・都市封鎖中の勤務については、割増賃金の支給は不要。（雇用主の裁量）
- ・勤務拒否した従業員については、この非常事態下でペナルティーを課すことは不可

4. 在宅勤務を認める場合の注意点は？

- ・労使双方の合意に基づくこと
- ・最低賃金法等を含め、現在の雇用条件をクリアーすること
- ・出勤者との間で差別しないこと

5. FWA導入の注意点は？

- ・労働省は、従業員との協議に基づき実施することを要請している。
- ・臨時の取り扱いとし、労使双方が合意できる条件とすべき。
- ・導入前に、所轄労働事務所に所定の書式により事前通知しなければならない。

加えて、職場にLabor Advisory No.09を掲示すること。

6. FWAとしてみとめられ就労形態とは？

- ・在宅勤務 ・就労時間の短縮 ・交代勤務 ・有給休暇の強制取得 ・休日の振替
- ・コンプレスワーク（週6日, 48時間労働の原則を週5日勤務（48時間）等に調整すること。
1日8時間超でも時間外手当の対象としない。）

7. 強制休暇の取り扱いは？

- ・封鎖期間中の強制休暇は、有給休暇をまず消化し、その後は欠勤扱いとなる。
- ・欠勤扱いとなった部分は、財政支援プログラムにより支援される。

8. レイオフの取り扱いは？

- ・6ヶ月以内のレイオフは可能
- ・操業再開時には、レイオフ要員を再雇用する義務がある。
- ・レイオフが6ヶ月超となった場合は、解雇と見做され、解雇としての雇用主義務発生

9. 解雇について

・解雇に至る場合は、各社の顧問弁護士にご相談下さい。今回の都市封鎖に伴う特別な取り扱いは示されていません。通常の解雇手続きになると思われます。

- ・現況下での解雇はお勧めしません。 自主退職がお勧めです。

ジャパンデスク 清水 麻利

(英語・タガログ語⇄日本語翻訳業務担当)