



新型コロナで

コロナ解雇はダメ！困っていませんか

この5つの項目は、どんな名称の雇用形態(パート・アルバイト・臨時社員・契約社員等)の人にも、一定の要件はありますが、適用されます。

「2020/4 日本労働弁護団 新型コロナウイルス感染症にたいする Q&A」を参考に作成しました。

待った！解雇・雇止め

会社は、雇用調整助成金を申請するなど、**解雇回避**の努力をしなければなりません。非正規雇用の場合でも、契約期間途中の打ち切りには「やむを得ない事情」が必要です。

労働者は解雇撤回を要求できる！。

感染してしまった：まずは傷病手当

会社のせいとはいいがたいので就業規則などに定めがなければ、まずは健康保健の**傷病手当**(給与の 2/3)の請求を。業務中・通勤中の感染なら労災ですが、感染経路の証明など必要。労災は事後申請も可。まずは傷病手当を。

休業・自宅待機・在宅勤務

→全額賃金補償を求めましょう！

働ける、働きたいのに休めというなら**賃金全額補償**を求めましょう。緊急事態宣言などで「会社の責ではない」としても少なくとも会社から**休業手当**(労基法 26 条) 60%を求めることができます。営業短縮などでシフトが減ったなどの場合も同様で、通常より減ったシフト分も求めましょう。

学校・保育園など休み：特別休暇で

年次有給休暇とは別に特別休暇を。国の 1 日 8330 円上限の「小学校休業等助成金」が会社に助成されます。2/27 に遡って対応できます。

感染予防：使用者は労働者の健康などについて安全配慮義務があります。労働安全委員会(50 人以上の事業所では必置)での協議も大切。マスクは会社に用意させるのが基本です。

ひとりで悩まず、ご相談ください

コロナのせいだからといって、労働者をいきなり解雇や雇止めすることは出来ません

労働者を解雇するとき、「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、権利を濫用したものとして、解雇は無効になります。また、合理的理由がある場合でも、30 日以上前に解雇予告するか、平均賃金の 30 日分以上の予告手当を支払う必要があります。おさまったら再雇用するからというのも、具体的な念書などを求めましょう。「辞めてもらいたい」と言われたら、すぐにを返事をしないで、一度ご相談下さい。

組合づくり☆相談無料

職場での不安・悩みの相談は...

労働組合に入りたい、つくりたいの相談は

TEL 03(3719)8813

半世紀にわたって働くものの生活と権利を守ってきた

目黒労協

(目黒地区労働組合協議会)

目黒区鷹番 3-1-1 石田ビル 302(東横線学芸大駅徒歩1分)

メール: union@r05.itscom.net