

休業手当 を支払う対象と期間

新型コロナウイルス緊急対策オンラインセミナー

前田尚一法律事務所

「休業手当を支給する必要性を感じているが、誰にいつまでいくら支払うべきなのか？」

本セミナーの目的

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の「休業手当」についての対処方法を理解し、実践できるようにする。**
2. **新型コロナウイルス関連で論じられた労務問題の対処方法を、延長線上にあるコロナ収束後の状況においても活用できるようにする。**

新型コロナウイルス感染拡大：暗中模索

⇒ **緊急事態宣言** ⇒ **全面解除** ⇒

⇒ **収束(「日常」)**

日々状況が変わる中での臨機応変な対処が求められていたこれまでと違った「新たな日常」を想定した対応を検討する必要

労働者を休ませる場合の措置

ここでは、特に「休業手当」(賃金)にフォーカスして検討

1. **休業させる場合の留意点(前提)**
 - : 法律の定め+政府のスタンス
2. **「安全配慮義務」の履行(感染拡大の防止)と自宅待機**
 - ① 感染した方を休業させる(命令)場合
 - ② 感染が疑われる方を休業させる(命令)場合
 - ③ 発熱などがある方の自主休業
3. **「事業の休止」に伴う休業**
 - ① 事業の休止に伴う休業
 - ② 新型インフルエンザ等対策特別措置法適用下で、協力依頼や要請などを受けた営業の自粛に伴う休業
 - ③ 休業手当の支払いが不要な場合の賃金
4. **その他関連事項**

労働者を休ませる場合の 賃金(休業手当)支払義務 (支払義務がある場合とない場合)

1. **労働者に対して賃金全額を支払うべき場合**
[民法536条2項の帰責事由(「債権者の責めに帰すべき事由」)がある場合]
2. **労働者に対して休業手当(平均賃金の60%以上)を支払うべき場合**
[労働基準法26条の帰責事由(「使用者の責めに帰すべき事由」)がある場合]
3. **労働者に対して一切支払を行う必要がない場合**
[「不可抗力」]

雇用契約上の労働義務の債権者(使用者) の責めに帰すべき事由(帰責事由)の範囲

労働者を休ませる場合

労働基準法26条
「使用者の責めに帰すべき事由」
6割以上

民法536条2項
「債権者の責めに帰すべき事由」
全額

不可抗力

労働者を休ませる場合の賃金支払義務

(支払義務がある場合:「使用者の責に帰すべき事由」)

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べきであるが、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る。

労働者を休ませる場合の賃金支払義務 (支払義務がない場合:「不可抗力」)

不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はない。

ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されている。

労働者を休ませる場合の賃金支払義務 (具体例)

例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります。休業手当の支払が必要となることがある。

休業手当の支払義務の有無

休業の事由	[債務者の危険負担] 民法563条	[休業手当] 労働基準法26条
不可抗力 （「外部起因性」+「防止不可能性」）	なし	なし
使用者側の領域において生じたものといいうる経営上の障害など （使用者の故意、過失または信義則上これと同視すべき事由がないことを前提）	なし	あり （労基法26条）
故意、過失または信義則上これと同視すべき事由	あり （民法536条2項）	あり （労基法26条）

使用者の帰責事由(通説・判例)

労基法26条の使用者の帰責事由とは、

民法536条2項の帰責事由

(故意, 過失又は信義則上これと同視すべき事由)

よりも広く、

使用者に故意・過失がなく、それを防止することが困難なものであっても、

使用者側の領域において生じたものといいうる

経営上の障害など(例えば、機械・設備の故障や検査, 流通機構の不円滑による資材入手難, 監督官庁の勧告による操業停止, 親会社の経営難のための資金・資材の獲得困難など)

を含む。

労働者を休ませる場合の措置

ここでは、特に「休業手当」(賃金)にフォーカスして検討

1. **休業させる場合の留意点(前提)**
:法律の定め+政府のスタンス
2. **「安全配慮義務」の履行(感染拡大の防止)と自宅待機**
 - ① 感染した方を休業させる(命令)場合
 - ② 感染が疑われる方を休業させる(命令)場合
 - ③ 発熱などがある方の自主休業
3. **「事業の休止」に伴う休業**
 - ① 事業の休止に伴う休業
 - ② 新型インフルエンザ等対策特別措置法適用下で、協力依頼や要請などを受けた営業の自粛に伴う休業
 - ③ 休業手当の支払いが不要な場合の賃金
4. **その他関連事項**

厚生労働省

『新型コロナウイルスに関するQ&A(企業 の方向け)』

⇒ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

＊「新型コロナウイルス 企業」と検索

政府のスタンス

「法律」の規定に従った対処を前提としながらも、

労使がよく話し合って(「協議」)労働者の不利益を回避する努力をすることを求め、

その際、雇用調整助成金などの事業主の「支援策」を活用を勧めている。

厚生労働省

『雇用調整助成金(新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)』

⇒ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

＊「雇用調整助成金」と検索

「中小企業，支給要件の休業手当出せず 雇用助成金申請諦め 労働者にしわ寄せ」

⇒ <https://www.hokkaido-np.co.jp/article/423551>

「コロナ支援制度複雑 異なる相談窓口 申請巡りトラブルも」

⇒ https://www.hokkaido-np.co.jp/article/423733?rct=n_pneumonia_support

労働者を休ませる場合の措置 1

〔休業させる場合の留意点〕

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。

労働者を休ませる場合の措置 2

[安全配慮義務の履行(感染拡大の防止)と自宅待機]

- ① 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。
- ② 新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要ですか。
- ③ 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

労働者を休ませる場合の措置 3

〔事業の休止に伴う休業〕

- ① 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がければよいのでしょうか。
- ② 新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合、どのようなことに注意すべきですか。
- ③ 新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合、労働基準法の休業手当の取扱はどうなるのでしょうか。
- ④ 新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させ、休業手当の支払いが不要である場合について、労働者に対する賃金の支払いは不要でしょうか。

法律の適用についての言い回し 1

- ◆ 「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」
([4-問1](#))
- ◆ 「例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となる場合があります。」([4-問1](#))

法律の適用についての言い回し 2

- ◆ 「具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。」(4-問5)
- ◆ 「なお、新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません。」(4-問7)

労働者を休ませる場合の措置 4-1

- 新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱い、労働基準法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。
- アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者などの方についても、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与等は必要でしょうか。
- 新型コロナウイルスに関連して、労働者が安心して休めるよう、特別休暇制度を設けたいと考えています。制度を設けるに当たっての具体的な手続はどのようになりますか。

労働者を休ませる場合の措置 4-2

- 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。

労働者を休ませる場合の措置 4-3

- 新型コロナウイルス感染症で小学校，特別支援学校等の臨時休業に際して，会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合，どのような支援があるのでしょうか。
- 労働者を休ませる場合の措置(休業手当，年次有給休暇など)は，外国人を雇用している場合でも適用されますか。
- 小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は，外国人を雇用する事業主にも対象になりますか。

労働者を休ませる場合の措置 4-4

- 保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等から当該保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととなりました。
こうした場合、育児休業の延長を認めなければならないでしょうか。
- 保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。
こうした場合、育児休業の延長を認めなければならないでしょうか。

労働者を休ませる場合の措置 4-5

- 新型コロナウイルス感染症で小学校，特別支援学校等の臨時休業に際して，会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合，どのような支援があるのでしょうか。
- 労働者を休ませる場合の措置(休業手当，年次有給休暇など)は，外国人を雇用している場合でも適用されますか。
- 小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は，外国人を雇用する事業主にも対象になりますか。

新型コロナウイルスの感染拡大 に伴う労務問題

「休業手当を支給する必要性を感じているが、誰にいつまでいくら支払うべきなのか？」

「テレワークの導入を検討しているが、労働時間管理や残業代の支払いはどうすべきなのか？」

「万が一のため、整理解雇をはじめとした労働契約の終了に関しても検討しておくべきなのか？」

コロナウイルス感染拡大：暗中模索

⇒緊急事態宣言⇒全面解除⇒

⇒収束(「日常」)

**これまで日々状況が変わる中での臨機
応変な対処が求められ、「速報性」が
重視されたが、各自がこれからの「展
望」を想定した対応を検討する必要**

収束後の「日常」≠これまでの「日常」

コロナ収束後は ”新たな”日常生活が待っている！



この記事は[こちら](#)

この連載は[こちら](#)

これからの流れ

1. 休業対応
2. リモート対応(在宅勤務…)
3. 整理解雇・内定取消・雇止め, 退職勧奨

コロナウイルス感染拡大: 暗中模索

⇒ 緊急事態宣言 ⇒ 全面解除 ⇒

⇒ 収束(「日常」)

これまで日々状況が変わる中での臨機応変な対応が求められ、「速報性」が重視されたが、各自がこれからの「展望」を想定した対応を検討する必要