

🔧 今月のポイント

休業手当とは？



会社都合で従業員を休ませた場合、会社が従業員に補償しなくてはならないのが休業手当です。
新型コロナウイルスの影響で、休業をさせた場合はどのように考えていったらいいのでしょうか？

休業手当とは？

休業手当とは？

労働基準法第26条において
「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、
使用者は、休業期間中、当該労働者に、その平均賃金の
100分の60以上の手当を支払わなければならない。」となっています。

使用者の責に帰すべき事由とは？

○経営難で、資材等を調達出来ずに休業
×台風、地震等の自然災害で休業

【新型コロナウイルスに関する休業について】

新型コロナウイルスによる休業は、不可抗力であるため、使用者の責に帰すべき事由ではないと思いますが、厚生労働省では下記のような見解をだしています。

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。

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ます。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありませんが、不可抗力による休業と言えるためには、

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の最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること
という要素をいずれも満たす必要があります。

①に該当するものとしては、例えば、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく対応が取られる中で、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合のように、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因が挙げられます。

②に該当するには、使用者として休業を回避するための具体的努力を最大限尽くしていると言える必要があります。

具体的な努力を尽くしたと言えるか否かは、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、これを十分に検討しているか
- ・労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか

といった事情から判断されます。

【参考】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）」
「4 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）」問7



ここでポイントですが、本来新型コロナウイルスによる休業は不可抗力であるため、使用者の責に帰すべき事由とはならず、休業手当の支払い義務が発生しないこととなりますが、今回の厚生労働省の見解では、新型コロナウイルスによる休業の内容自体は不可効力であっても、経営者として何等かの努力が必要になるということになります。