

労働相談

Q&A



中小企業労働相談所に寄せられた相談をもとに、お答えします。

Q1 コロナウイルスの影響で従業員を休業させる場合、注意することはありますか？

Q2 休業させた場合、国からの助成はありますか？

A1 従業員を休業させる場合、まずは、労使で十分に話し合い、従業員の不利益を回避するような努力を行い、また、休業中の賃金について安心して休暇を取得できる体制を整えることが必要です。その上で休業させる場合は、事業主は原則として平均賃金の60%以上の「休業手当」を支払う必要があり、具体的には、以下のような点に留意する必要があります。

「使用者の責に帰すべき事由」による休業の場合は、事業主は労働基準法第26条に基づき「休業手当」を支払う必要があります。ただし、「不可抗力」による休業の場合は、事業主に休業手当の支払い義務は発生しませんが、「不可抗力」によると判断されるためには、以下の2つの要件を満たす必要があります。

①その原因が事業の外部より発生した事故であること

例えば、新型インフルエンザ等特別措置法に基づく対応が取られる中で、営業自粛の協力依頼や要請等を受けた場合のように事業の外部で発生した事業運営を困難にする要因が挙げられます。

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、なお避けることができない事故であること

事業主が休業を回避するための具体的な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については、「自宅勤務等の方法により従業員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」や「従業員に他に就かせ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することになります。

また、新型コロナウイルスに関連して従業員を休業させる場合、休業期間中の賃金支払いの必要性については個別事案ごとに諸事情を総合的に判断することとなっているため、休業させる前に労働基準監督署等に相談してください。

(例えば、従業員が新型コロナウイルスに感染したため、その従業員を休業させる場合は、一般的に「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。従業員が会社の健康保険に加入している場合、要件を満たせば、健康保険から【傷病手当金】が支給されます。)

なお、「休業手当」は、【平均賃金の60%以上】支給することとなっていますが、平均賃金の計算方法は原則として、「平均賃金を算定すべき事由(休業等)が発生した日以前3か月間に、その従業員に対して支払った賃金の総支給額を、その3か月間の歴日数で割った金額」です。ただし、賃金締切日があるときは、算定すべき事由が発生した日の「直前の賃金締切日」から3か月間となります。

※ 詳しくは、厚生労働省 HP「新型コロナウイルスに関する Q&A (企業の方向け)」を御覧ください。

A2 休業させた場合の国からの助成制度は「雇用調整助成金」があります。従業員を休業させ、労働基準法第26条に基づく「休業手当」を支給した場合、要件を満たすことで雇用調整助成金の支給対象となります。

雇用調整助成金の申請にあたっては、出勤簿や賃金台帳などの提出が必要なほか、様々な要件があります。また、新型コロナウイルス感染症に係る特例措置(要件緩和等)が講じられています。詳しくは労働局にお問い合わせください。(問合せ先や5月1日現在の特例措置については、4ページ参照)

このような問題についてお困りの場合は、6ページの中小企業労働相談所にご相談ください。

◆お問合せ先◆ 宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当 TEL: 0985-26-7106