



6. 新型コロナウイルス感染拡大防止体制における労務管理の新たな留意点《下》

新型コロナウイルス感染症が収束するまで、労務管理上新たに留意すべき点とは何でしょうか。兼業禁止、職場環境、休業手当の3つの論点について、それぞれ《上》《中》《下》に分けて、解説します。本論稿は、休業手当について、令和2年5月11日時点での情報に基づいて、留意点をまとめました。

新型コロナウイルスの感染拡大により、従業員を休業させる場合、休業手当は支払わなければならないでしょうか。

- ①新型コロナウイルスに従業員が感染したため休業させる場合
- ②新型コロナウイルスへの感染が疑われる従業員を使用者の自主的判断で休業させる場合
- ③発熱などの症状があるため従業員が自主的判断で休んでいる場合
- ④部品の調達に支障が出たため工場を一時停止し、従業員を休業させる場合
- ⑤新型インフルエンザ等対策特別措置法における感染を防止するための協力要請を受けて営業を自粛し、従業員を休業させる場合

(回答)

一般的には、①休業手当は不要、②休業手当を支払う必要がある、③休業手当は不要、④休業手当を支払う必要がある、⑤休業手当を支払う必要があると考えられますが、個別事情に応じて、具体的に検討する必要があります。

(分析)

1. 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の留意点

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、労働基準法(以下、「労基法」といいます。)26条に定める休業手当を支払う必要性の有無については、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するかどうかによって判断されます。

労基法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」と規定しています。つまり、従業員が、自己の責任でない原因によってやむなく休業し、その結果賃金が低下する場合には、その従業員の最低生活保障のために何らかの保護措置が必要となりますが、その休業が「使用者の責に帰すべき事由によるもの」である場合に、使用者は一定限度の賃金支払い義務が課され、それによって従業員の生活が保護されます。

労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」とは、民法413条(受領遅滞)や同法536条2項(債務者の危険負担等)における債権者の故意、過失または信義則上これと同視すべきものよりも広く、不可抗力によるものを含まないと解されています。国際興業事件(東京地裁 昭25.8.10決定)では、「企業の経営者として不可抗力を主張し得ないすべての場合(たとへば、経営上の理由により休業する場合)を含むものと解すべきである」としています。また、ノース・ウエスト航空事件(最高裁二小 昭62.7.17判決)では、「取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法536条2項の『債権者ノ責ニ帰スヘキ事由』よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当である」としています。

実際に、不可抗力か否かの判断は難しいものがありますが、「使用者の責に帰すべき事由」に該当しない不可抗力とは、①経営障害の原因が事業の外部より発生したものであること、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ものであることとの二つの要件をいずれも満たさなければならないとされてい

ます。例えば、新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下、「措置法」といいます。）に基づく協力要請を受けて営業を自粛する場合は、事業の外部において発生した、事業運営を困難にさせる要因であり、上記④に該当するものと考えられます。また、上記⑤については、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、自宅勤務などの方法により従業員を業務に従事させることが可能なケースで、これを十分に検討しているか、従業員に他に就かせることができる業務があるにも拘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（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）」4-問7ご参照）。

通達では、親工場の経営難による下請工場の資材、資金難による休業の場合は、休業手当の支払い義務があります（昭23.6.11 基収1998）。また、1日のうちの一部を休業した場合は、「1日の所定労働時間の一部のみ使用者の責に帰すべき事由による休業がなされた場合にも、その日について平均賃金の100分の60に相当する金額を支払わなければならないから、現実に就労した時間に対して支払われる賃金が平均賃金の100分の60に相当する金額に満たない場合には、その差額を支払わなければならない」（昭27.8.7 基収3445）とされています。

2. 上記の各々のケースについて

① 新型コロナウイルスに従業員が感染したため休業させる場合

新型コロナウイルス感染症は、感染症法上の「指定感染症」として定められたことにより、従業員が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が就業制限や入院の勧告等を行うことができます。そのような場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」には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。通常の病欠と同様の取扱いとなります。

なお、当該従業員が被用者保険の健康保険制度に加入しており、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12か月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。

② 新型コロナウイルスへの感染が疑われる従業員を休業させる場合

息苦しさ（呼吸困難）、強いだるさ（^{けんたい}倦怠感）、高熱等の強い症状のいずれかがある場合、重症化しやすい方（高齢

者をはじめ、糖尿病、心不全、呼吸器疾患（慢性閉塞性肺疾患など）などの基礎疾患がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている方）で、発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合、上記以外の方で発熱や咳など比較的軽い風邪の症状が続く場合は、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせれば、「帰国者・接触者相談センター」は、必要に応じて当該従業員が帰国者・接触者外来を受診できるよう調整します。

「帰国者・接触者相談センター」の結果を踏まえても、職務の継続が可能である従業員について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

③ 発熱などの症状があるため従業員が自主的判断で休んでいる場合

新型コロナウイルス感染症かどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため従業員が自主的に休む場合は、休業手当を支払う必要はなく、通常の病欠と同様に取り扱い、就業規則で病気休暇制度の定めがあれば、病気休暇を活用することなどが考えられます。

もっとも会社の業務命令で取引先に赴いたところ、そこで感染したような場合は、業務上の災害と評価され、労災保険の休業補償給付を受けることができます。

④ 部品の調達に支障が出たため工場を一時停止し、従業員を休業させる場合

新型コロナウイルスの感染拡大により、部品の調達先の企業の工場の操業が一時停止する事態が想定される場合には、不可抗力かどうかが問題になります。このような状況下において、不可抗力か否かを判断するためには、前記の2要件の④経営障害の原因が事業の外部より発生したものであること、⑤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ものであることの充足性を検討することになります。具体的には、当該調達先への依存度、他の代替手段の可能性、調達先の事業休止からの経過期間、使用者として休業回避のために行った具体的対策等を総合考慮することになります。当該調達先のみが当該部品を製作することができ、他に調達先がないとき等を除き、一般的には上記2要件を充足するとは言い難い場合が多いと考えられ、使用者側に起因する経営、管理上の障害として、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要がある場合が多いものと考えられます。

⑤ 措置法における感染を防止するための協力要請を受けて営業を自粛し、従業員を休業させる場合

上記④の場合と同様に、④経営障害の原因が事業の外部より発生したものであるか、⑤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ものであるかについて、検討することになります。前者④については、協力要請は、事業の外部より発生したものと肯定することができます。しかし、後者⑤については、業務内容が自宅勤務などにより休業の回避ができない内容である場合（例えば、物流や小売りの現場など）を除いて、経営者としてそのような回避策について最善の努力を尽くしていなければ、当該要件の充足を肯定することはできませんので、休業手当を支払う必要がある場合が多いものと考えられます。

3. まとめ

休業手当の支払いの要否は、労基法 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」の該当性で決まりますが、容易に判断できる場合だけではなく、実際の判断はその時々状況を細かく分析して使用者にリスク分担させるべきかを実質的に判断することになるものと考えられます。また、実際には、法的支払い義務の有無にとどまらず、労使で十分協議した上で対応することが肝要であると考えます。

このような判断の実務指針として、厚生労働省による情報が参考になります。例えば、平成 23 年の東北地方太平洋沖地震（東日本大震災）後の計画停電に伴う休業については、通達（平 23.3.15 基監発 0315 第 1）で休業手当の支払いの要否が記されています。平成 30 年の西日本豪雨に伴う休業についても、「平成 30 年 7 月豪雨による被害に伴う労働基準法や労働契約法に関する Q&A」をホームページに掲載しています。

今般の新型コロナウイルスに関連する休業についても、既に同省のホームページに Q&A が掲載されています。感染症が、地震や豪雨などの天災と異なる点は、2012 年に措置法が成立した際に明らかになったとおり、緊急事態宣言により社会的隔離政策を実行に移すことができるようになったため、事業者は、平時から、そのリスクを自らの事業の BCP 対策に織り込み、対策を考え、実行していかなければならないということです。

法的には休業手当について以上のように整理することができますが、政府は、新型コロナウイルス感染拡大の状況において、雇用調整助成金について、特例措置を拡充しました。同措置は、新型コロナウイルス感染症の影

響を受ける事業主が対象で、休業手当や賃金を従業員に支払い、雇用を維持した場合に、その原資を助成するというものです（[厚生労働省 HP](#)）。

その他にも新型コロナウイルス感染症拡大により、特に大きな影響を受ける事業者に対して、事業の継続を下支えし、再起の糧としていただくため、事業全般に広く使える持続化給付金が支給されます（[厚生労働省 HP](#)）。

新型コロナウイルス感染症の影響により、ひと月の売上が前年同月比で 50%以上減少している事業者（資本金 10 億円以上の大企業を除く、中堅・中小法人、個人事業者を対象とします。）であれば、法人は 200 万円、個人事業者は 100 万円（ただし、昨年 1 年間の売上からの減少分が上限です。）が支給されます。

事業者は、政府による経済支援策を活用し、雇用維持に努めながら、コロナウイルス感染収束後の経済活動に備えることが望まれます。

シティユウワ法律事務所

弁護士 [飯塚佳都子](#) パートナー

katsuko.iizuka@city-yuwa.com