



コロナから会社と従業員を
守るプロジェクト

休業 マニュアル

休業と休業にあたって

■ 休業とは

会社には、働くことが免除されている日(休日)のほか、本来働くべき日に働くことが免除される日があります。

これを休業といたり休暇といいます。

(会社によって呼び名は様々)

これを大きく2つに分けると、

従業員が休みたいと申し出る場合(年次有給休暇、育児休業など)、会社が休むことを命ずる場合があります。



後者の場合のうち、特に会社都合で休ませることを「休業」といい、ここでは、これについて取りあげます。

ノーワークノーペイの原則(働かなければ賃金は発生しない)という考え方が民法にありますので特則が無い限りは賃金の支払いは不要です。ただし、労働基準法には、会社都合による休業(使用者の責に帰すべき事由による休業)の場合には、休業手当を支払わなければならないとの特則が定められています。反対に不可抗力による休業となれば休業手当の支払義務は発生しません。

(休業手当)

第二十六条 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、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

計算の方法

①3か月間の賃金の総額÷3か月間の歴日数

②3か月間の賃金の総額÷3か月間の労働日数×60%

※時間外手当・通勤手当についても含まれます。

支払いは、所定労働日についてだけ支払が必要です。

(例)

月22日労働なら22日に分の支払い。



会社都合で休ませる場合の流れ①

①働き方を変えられないか、考える

前提にリモートワークなどの方法により、事業を継続することができないのか考えてみましょう。※在宅就業実践マニュアル

②休業を決定する判断材料を決める

見込まれる売上、予測来店客のギャップ又は国や行政からの休業要請など休業を決定するための判断材料を事前に決めておきます。

判断材料を決めたうえで、休業を阻止するための対応がないのか確認が必要です。

③いつ時点で休業を判断するのか

ここが大変

行政からの休業指示等がないのであれば、いつ時点で休業を決定するのか可能な限り事前に決めていくことが必要です。

〇月〇日の時点で客数が〇〇に達しなかったら休業を決めるなど。

④いつからいつまでの期間休業するのか

先行きが見えないなかでも区切りとなる期間を決定します。

事態の収束が見えない中でもまずは、緊急事態宣言の期間(2020年5月6日)までなど自社の業種や地域を検討して期間を決めましょう。

また従業員にとってもある程度目安期間があることで、安心に繋がります。

⑤対象者は誰にするのか

飲食店のように、わかりやすく店舗ごと全ての従業員が休業する方法もあれば、新規営業などの部門だけ休業するなど、対象者を決める必要があります。

⑥補償は幾らにするのか

ここが大変

休業補償はいくら補償するのかを決めます。100分の60以上を補償すれば、雇用調整助成金の対象にもなり得ますので、受給額との補償の天秤をかけていくら会社が負担できるのかを検討してみましょう。※雇用調整助成金マニュアル参照

⑦説明会をする

突然、休業すると従業員は動揺するものです。会社に経営はどうなるのか？自分たちの保証はされるのか？トップから不安が払拭されるように毅然と説明をしましょう。

会社都合で休ませる場合の流れ②

⑦労使協定を締結する

①～⑥の内容が決まったら労働組合又は労働者の代表と労使協定を取り交します。

休 業 協 定 書

株式会社_____と、従業員代表_____とは、休業の実施に関し下記のとおり協定する。

記

1. 休業の時期
休業は令和_____年_____月_____日から令和_____年_____月_____日までの間
2. 休業の日数
休業の時期の間で_____日間実施する。
3. 休業の対象者
(1) 対象の部門等
(2) 休業日の休業人数は概ね_____人とする。
(3) その他
4. 休業手当の支払い基準
休業日に、次の基準により算定した額の手当を支払うものとする。
(1) 1日当たりの額の算定方法
イ、月ごとに支払う賃金 月額÷所定労働日数
ロ、日ごとに支払う賃金 その額
ハ、時間ごとに支払う賃金 時間額×所定労働時間数
(2) 短時間休業を行った場合の1時間当たりの額の算定方法
イ、月ごとに支払う賃金 月額÷所定労働日数÷所定労働時間数
ロ、日ごとに支払う賃金 日額÷所定労働時間数
ハ、時間ごとに支払う賃金 その額
(3) 対象となる賃金
・基本給、_____手当、_____手当、_____手当及び通勤手当とする
(4) 支給率
・基本給は_____％、基本給以外は_____％支給するものとする。
5. 雑則
この協定は令和_____年_____月_____日に発効し、令和_____年_____月_____日に失効する。

令和_____年_____月_____日

社名 _____ 印
代表者 _____ 印
労働者代表者名 _____ 印

休業協定書

1、休業時期

2、休業日数

3、対象者

4、休業手当の額

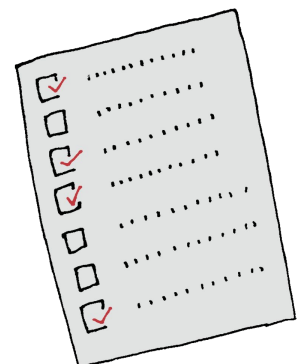
5、期限

大きく5つの項目を協定書に定めて、双方で取り交します。

■労使協定の取扱い

労使協定は、就業規則等には記載されていない又は記載仕切れなかった内容などを、会社と従業員との間で取り交す書類になります。

新型コロナウイルスの影響で休業をして、雇用調整助成金を申請する予定がある会社は特に申請の際に必要な書類なので、大切に保管しましょう。



新型コロナウイルスと休業の関係

■ 会社の責任による休業か、それとも不可抗力による休業か

新型コロナウイルスから派生する様々な休業についても、使用者の責に帰すべき事由による休業か不可抗力による休業かによって、休業手当の支払義務の有無が決まります。パターン別に判断基準を確認していきます。

事例	判断
感染予防を目的として会社が自主的に休業する場合	「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しますので休業手当の支払いが必要です。
感染が疑われる従業員を休業させる場合	まずは「帰国者・接触者相談センター」での相談を勧めてください。相談の結果、就労が可能と判断されたにもかかわらず、念の為に休業をさせる場合には休業手当の支払いが必要です。
事業の休止に伴う休業の場合	不可抗力によるものでない限りは休業手当の支払いが必要です。(不可抗力である場合のみ休業手当の支払いが不要です。)
感染した方を休業させる場合	新型コロナウイルスに感染しており、感染症法に基づき都道府県知事が行う就業制限により従業員が休業する場合は、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。この場合、健康保険の傷病手当金の対象となります。
有給休暇を利用する場合	a.本人から先に有給休暇を請求してきた場合には、通常の有給休暇と同様の取り扱いとなります。(別途休業手当を支払う必要はありません。) b.先に会社都合の休業が決まった後に有給休暇を請求してきた場合には、有給休暇について拒否することも可能です。(その場合には休業手当のみ支払う必要があります。)ただし有給休暇の請求を認めることは差し支えないとされています。 c.会社から一方的に有給休暇の取得をさせることは認められていません。(本人からの請求をしてもらう必要があります。)

不可抗力による休業とは

■休業要請に対して休業手当は必要か

緊急事態宣言により休業を要請や指示された会社については、

テレワークや配置転換などができるかを最大限検討し

それでも休業が必要となった場合に休業手当の支払いが不要と解釈されます。

※一律に休業手当が不要ではない点にご注意ください。



■休業手当が不要な具体的要件

今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請などについては、不可抗力による休業の要素である、

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

を、満たせば「使用者の責めに帰すべき事由」=つまり不可抗力として、休業手当の支払いが不要であると解釈できる内容が示されています。

※ただし、上記の要素については天変事変などの理由を想定している為、非常に狭い範囲に留まります。

そして、この②の要件を満たす為には大きく2つの事情から判断されます。

①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

②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

最終的な判断は経営者自身に委ねられます。

ただし、休業手当を支払わないということは、従業員も生活があるため、労務トラブルも予想されます。

現実的には、なんらかの形で休業手当を支払うことの方が多いように思われます。

■休業要請と休業手当

爆発的感染を防止するための緊急事態宣言発令という趣旨目的に鑑みれば、安易に出勤を促すような労務管理をすべきではありませんので、休業要請対象外かつ事業継続を求められていない業種についてもテレワークや配置転換などができるかを最大限検討しましょう。

それでも休業が必要となった場合に休業手当の支払いは不要と考えます。



■失業給付とどちらが得か

場合によっては雇用関係を維持しながら、休業手当を会社からもらうよりも、退職(自己都合又は会社都合)し、雇用保険の失業給付を受け取ったほうが金額が多くなる場合があります。

しかし、これは本人が選択すべきことです。我が国では再雇用を約束して一時解雇をした場合であっても、これを救済する制度は現時点ではありません。

■再び採用することを約して失業給付を受け取れるのか

失業給付の原則は雇用保険の受給資格を有する方の定義は、現に元の会社と雇用に関する契約が完全に失効していて『積極的に求職活動をし、いつでも就職可能』な環境にある方を指します。元の会社に早期に戻ることが約束された状態では、そもそもこの受給資格を満たしていません。

ただし、国は、2011年3月11日に発生した東日本大震災の際、「災害時における雇用保険の特例措置」を発令しています。

「事業所が災害を受けたことにより休止・廃止したために、休業を余儀なくされ、賃金を受けることができない方については、実際に離職していなくとも失業給付(雇用保険の基本手当)を受給することができます。災害救助法の指定地域にある事業所が、災害により事業を休止・廃止したために、一時的に離職を余儀なくされた方については、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、失業給付を受給できます」

■思いもよらぬ形で労務トラブルへ

労働基準法上の休業手当の支払いが不要であるからといって、会社は何も検討しなくて良い訳ではありません。

現実的には、休業手当を支払わなかった場合には従業員の離職は避けられず、コロナ禍後の事業の再開は難しくなるでしょう。

また、従業員にも生活がありますので、生活をする為に今までの会社との良好な関係を断ち切ってでも未払残業代の請求や、労働組合へ加入し条件改善を訴えてくる可能性もあります。



今後の労使関係や従業員の生活に配慮し、会社の体力と相談してできる限りの対応を検討すべきといえます。

(雇用調整助成金等の国の制度が使用できるかも検討ください。)

・厚生労働省のQ&A下記のような回答があります

問8

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。

答

そもそも、事業主は、その雇用する労働者のうち、特に配慮を必要とする方について、その事情を考慮して対策を行う等して労働条件の改善に努めなければならないものであり、これは新型コロナウイルス感染症に関連して労働者に休んでいただく場合も同様です。

そのため、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、労働基準法の休業手当の支払いが不要である場合についても、労使の話し合いのうえ、就業規則等により休業させたことに対する手当を支払うことを定めていただくことが望ましいものです。

また、一般的には、現状において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止が強く求められる中で、事業主が自主的に休業し、労働者を休業させる場合については、経済上の理由により事業の縮小を余儀なくされたものとして、雇用調整助成金の助成対象となり得ます。