

# 労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 成田法律事務所  
弁護士 宮崎 寛之 氏



現在、コロナウイルスが猛威を奮っています。感染の拡大もあり（令和2年4月現在）、家庭生活に与える影響は大きく、また、企業の経済活動に与える影響も、日に日に大きくなっています。

そこで、今回はコロナウイルス関連で企業に係る問題点を取り上げます。

**Q1** 従業員を休業させることを考えていますが、休業手当の支給に関する規定はどうなっていますか。

**A1** 休業手当に関する規定は労働基準法26条に定められています。

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は当該従業員の平均賃金の60パーセントの休業手当を支払わなければなりません。

使用者の責に帰すべき事由とは、従業員を保護する観点から広く解釈されており、使用者に故意過失がある場合に限られず、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものとされています（ノースウエスト航空事件、最高裁昭和62年7月17日第二小法廷判決）。

具体的には、生産調整を行う場合や、経営難により資材が入手できなかった場合、使用者が業務を受注できなかった場合を含みます。

他方で、天変地異による場合や、監督官庁の勧告による休業の場合には、休業手当の支払い義務はありません。

**Q2** コロナウイルスへの感染が疑われる従業員に自宅待機を命じた場合、休業手当の支払い義務はあるでしょうか。

**A2** 感染していた場合は、休業させても休業手当の支払義務はないのですが、疑わしいという場合には、疑わしさの程度によって支払義務の存否は変わると考えられます。例えば、海外からの帰国後の発熱等があり、保健所で検査を受け、保健所から検査結果判明まで自宅待機を要請されているという場面であれば、休業手当の支払義務はないものと考えられます。

他方、本人に海外渡航歴がなく、また海外渡航歴のある方との接触がないものの、体調不良があつて念のため休業を命じたというのであれば、休業手当を支払う義務があるでしょう。感染拡大

を防がなければならない緊迫した状況下で、休業の判断及び金銭的な負担を各使用者に負わせるのが妥当なのかという疑問はありますが、コロナウイルスに感染しているという相当程度合理的な根拠がない以上は、使用者が休業手当を負担せざるを得ないでしょう。

もちろん、他の従業員の方の安全に配慮する必要があります。感染経路が不明なケースも多数出てきており、感染拡大を防ぐという意味でも、体調不良であれば積極的に休ませるべきと考えます。

**Q3** 緊急事態宣言が出されましたが、休業要請を受けて休業した場合に、休業手当を支払う必要があるでしょうか。

**A3** 新型インフルエンザ等対策特別措置法の45条2項には、会社や社会福祉施設、興行場（映画館や演劇上、コンサートホールやスポーツスタジアム等）の他、多数の者が利用する施設に対し、使用の制限や停止等を要請することができる規定されています。

この要請に基づき休業した場合、休業手当の支払義務を免れるとの見解を厚生労働省が示しています。ただし、自宅勤務や、他の業務に就かせることができるかの検討をする必要があり、一律支払い義務を免れるものではないとされています。

**Q4** コロナウイルス感染拡大に伴う外出自粛等で売り上げが減少し、従来の雇用を維持することが難しくなった場合、整理解雇をすることはできますか。

**A4** 整理解雇は難しいと考えます。雇用調整助成金の特例措置が拡充され、整理解雇の要件を満たさない可能性が高くなったからです。

特例措置の拡充により、中小企業で休業手当日額の5分の4、大企業で同3分の2までの助成が受けられることになりました（従業員を解雇しない場合はそれぞれ10分の9、4分の3。）。この制度を利用することにより、従業員を休業させても休業手当の相当部分を助成金で賄うことができますようになります。

したがって、従業員を休業させ、雇用調整助成金の利用をしてもなお雇用を維持できないような状態でなければ、整理解雇が有効であると認められる可能性は低いでしょう。