

保存版

発行: 社会保険労務士法人出口事務所 TEL 03-6205-5405

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場1-24-16内田ビル3階

新型コロナウイルスの休業手当

ホームページ <https://www.deguchi-office.com/>

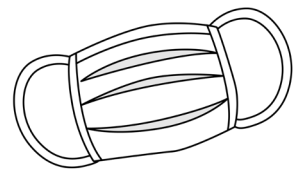
バックナンバー <https://www.deguchi-office.com/blog/>



Q&A 新型コロナウイルスの休業手当について教えてください

解説) 現時点での一般的な企業の対応としては、以下のようになります。

- ・有給休暇の取得を認めて申請をしてもらう
- ・休業させた場合には休業手当を支払う
※従業員の事情による欠勤の場合は、原則として支払は不要
- ・短縮営業時に短縮分の時間控除をしない



労働基準法は労働者保護に非常に重点を置いていることから、一般的に「使用者の責に帰すべき事由」の範囲は広く解釈されますので、休業手当が不要となるのは天災事変等不可抗力による場合に限定されることになります。

そして、今回の新型コロナウイルスへの対応が上記「不可抗力」に当たるかどうかの判断は非常に難しいところですが、現時点での取扱い上は、例えば強制力のない東京都の外出自粛「要請」に応じて従業員を休業させた場合は上記不可抗力によるものとはいえ、休業手当の支払が必要となるように思われます。
(今後取扱いは変更となる可能性もございますので、あらかじめご了承ください。)

従いまして、休業により業務ができなかった場合には休業手当の支払が必要となるのが一般的です。

なお、休業手当の要・不要の判断は最終的には裁判でなされますので、法律上必須かどうかもそのときに判断されることとなりますが、現時点での一般的な企業の対応をご検討いただければ幸いです。

Q&A 休業手当（労働基準法第26条）とは？

解説) 会社側の都合（店舗の改装による休業、工場の生産調整による休業など）により労働者を休業させた日については、平均賃金の6割以上の手当（休業手当）を支払わなければなりません。

休業手当について平均賃金は、直前の賃金締切日以前3か月間に支払われた賃金額を基に算出します。

原則 平均賃金＝直前3か月間の賃金総額（支給総額）／3か月間の総日数（暦日数）
※ただし、算定期間中に産前産後の休業期間がある場合などの例外については計算方法が異なりますので、ご相談ください。

<賃金が日給、時間給、出来高給で決められている場合>

最低保障 平均賃金＝直前3か月間の賃金総額（支給総額）／3か月間の労働日数×0.6

※ただし、賃金の一部が月給で決められている場合などについては計算方法が異なりますので、ご相談ください。