

梅ちゃん先生の 法律相談

第39回

コロナ禍の労務対応 Q&A(その4)

梅本寛人(弁護士)

(前号からの続き)

3 コロナと従業員の「休業」

Q コロナと従業員の「休業」について、どのような法律問題が生じるのか整理して教えてください。

A 「休業」とはそもそも何なのか(「休日」「休暇」等との違い)、休業を行う際に賃金を支払う必要があるのか、休業を行う際に雇用調整助成金を受給できるかなど、さまざまな法律問題があります。

【解説】

①「休業」って何?

「休業」というのは、会社が従業員を就業させず、一定期間休みにするというものです。従業員サイドから見ればこのような「休業」も「休み」にほかなりませんが、「休み」にはこの「休業」のほかに、「休日」「休暇」というものもあります。「休日」とは、労働契約上、就労が予定されていない日、つまり従業員が労働義務を負わない日のことです。また、労働者の法律上の権利として、年次有給休暇、産前産後休暇、育児・介護休暇等の「休暇」もありますが、いずれも労働者は労働義務を負いません。

他方、本来、労働者は労働義務を負っているのに、つまり勤務日であるのに、労働者が労働を提供できない状態というものがあります。「休業」は、この状態の一類型にほかなりません。

なお、労働者が労働義務を負って

おり、かつ、労働を提供することができるのに、労働を提供しないという状態もありますが、これは「欠勤」です。

②休業を行う際に賃金を支払う必要はあるのか?

会社が休業ならば、当然従業員は働いておらず、いわゆる「ノーワークノーペイの原則」からすれば、従業員は賃金をもらえない(会社は賃金を支払う必要はない)ということになりそうです。

しかし、必ずしもそうとは言えません。会社が賃金を支払う必要がなくなるのは休業が不可抗力による場合のみであり、休業が会社の「責めに帰すべき事由」による場合つまり会社側の事情による場合には、賃金の全額(10割)か6割を支払う必要があります。

③コロナで休業をした場合に雇用調整助成金を受給できるのか?

雇用調整助成金とは、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた会社等の事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度です。この助成金制度自体は以前からあったものですが、今般のコロナ禍の影響を踏まえて特例が設けられ、助成率および上限額が引き上げられています。なお、この特例は、本稿執筆時点(2021年7月)で、2021年7月31日まで延長されています(最新の情報をご確認下さい)。

会社等の事業主は、コロナで休業をし、従業員に休業手当等を支給した場合は、一定の要件を充たした場合に雇用調整助成金を受給すること

が可能で

Q コロナで休業となった場合に、従業員に支払う必要のある賃金について、詳しく教えてください。

A 不可抗力による休業の場合は賃金を支払う必要はありませんが、不可抗力と言える場合はかなり限定されます。不可抗力とは言えない場合、休業手当を支給する必要がありますが、場合によっては、賃金の全額を支払う必要があります。

【解説】

先ほど説明しましたとおり、休業が不可抗力による場合は、会社は賃金を支払う必要はありません。

では、不可抗力による場合とはいかなる場合を指すのでしょうか。

不可抗力と言えるためには、以下の2つの要件をいずれも充たす場合でなければなりません(厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方角) 令和3年7月5日時点版」4-問7)。

- 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

①に該当するものとしては、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合のように、事業の外部

において発生した事業運営を困難にする要因が挙げられます。

②に該当するには、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ます。具体的な努力を尽くしたと言えるか否かは、例えば、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、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といった事情から判断されます。

以上の厚生労働省の説明からしますと、「不可抗力」による場合というのはかなり限定されており、コロナ禍の影響を受けて休業とした場合でも、営業自粛要請の対象となっていない業種や、自粛要請の対象である業種の場合でも、在宅勤務等の可能性を検討せずに一律に休業とした場合は、「不可抗力」とはならない可能性があります。

さて、不可抗力による休業とは認められない場合、それは会社の「責めに帰すべき事由」による休業ということになります。

この場合に、従業員にどの程度の賃金を支払うかは、場合を分けて考える必要があります。

まず、就業規則に休業の場合の賃金について規定がある場合、その規定に基づいた割合による賃金を支払う必要があります。もっとも、就業規則において、その割合を6割未満に規定することはできません。労働基準法26条は、休業手当の割合を6割以上と定めており、この法律の規制を下回ることはいけません。

次に、就業規則に休業の場合の賃金について規定がない場合(あるいはそもそも就業規則がない場合)、①民法536条2項の「責めに帰すべき事由」によると言える場合は賃金の全額を、②労働基準法26条の「責めに帰すべき事由」しか認められない場合は6割以上の賃金を支払うこととなります。

たとえば、行政からの休業要請の対象となっている業種において、要請に基づいて休業をする場合には、民法上の帰責事由が認められることはほとんどなく、前記の不可抗力によるものと認められる場合を除き、労基法上の休業手当(6割以上の賃金)を支払うこととなるでしょう。

Q 従業員にコロナが疑われる症状(発熱、味覚障害等)を有する者がいますが、出社したいと言っています。この場合、どのように対応したら良いでしょうか。休業を命じた場合は、賃金を支払う必要はありますか。

A まずは、有給休暇や傷病休暇(制度を設けている場合)の取得を勧めるのが良いですが、応じない場合は、在宅勤務が可能ならばそれを命じ、在宅勤務が不可ならば休業を命じざるを得ないでしょう。休業を命じた場合に賃金を支払う必要があるか否かは難しい問題ですが、PCR検査を速やかに受けさせ、その結果を踏まえて対応するのが良いでしょう。

【解説】

従業員が、コロナが疑われる症状が出たとして自主的に休んだ場合、有給休暇、または、社内制度として傷病休暇等があれば、それらの休暇を取り、休んでもらうことで良いでしょう。

他方、この場合に、従業員が、仕事から手が離せないなどとして出社を希望した場合、会社としては、社内等での感染拡大防止を図る観点から出社させることは避けるべきであり、休業を命じざるを得ないでしょう。この場合に休業期間の賃金をどうするのか問題となりますが、あくまで従業員側の事情による症状の出現とみて、会社側には「責めに帰すべき事由」はなく、休業手当等を支払う必要はないと考えられなくもありません。ただ、実務的には、会社あるいは業務を行う過程で感染した可能性も否定できない以上、賃金の全額支給は継続しつつ、

早期にPCR検査を受検させ、感染の有無を確定したうえで対応をするべきでしょう。

なお、会社側にて、コロナが疑われる症状が出た従業員に対し、社内等での感染拡大防止の観点から一律に休業とするという措置を取っている場合に、従業員がその措置に従って休んだときは、会社側の「責めに帰すべき事由」による休業と言えますので、会社は、当該従業員に対し、休業手当を支払う必要があります((厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方角け)令和3年7月5日時点版」4-問4)。

(第39回終)