

新型コロナウイルスに関連した労働者の 休業に際しての注意事項について

新型コロナウイルスに関連して労働者を休ませる場合に
気をつける内容をまとめましたので、労務管理の際の参考
にしてください。

Q：新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる
場合、どのような点に気をつければよいでしょうか。
また、法律ではどのように定められていますか。



A：休業期間中の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合った上で、
労働者が安心して休める体制を整えていただくようお願いします。

休業期間中の賃金支払の必要性の有無などは、諸事情を勘案して個別
事案ごとに判断すべきですが、**労働基準法第26条**により、**使用者の
責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、正規・非正規を
問わず、休業させたすべての労働者に対して休業期間中の休業手当
(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければなりません。**

また、労働基準法で定める休業手当の額は最低基準であり、労働者が
より安心して休めるよう、就業規則等により各企業において、100分
の60を超えて(例えば100分の100)休業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。

なお、これによって休業手当の支払を行った場合に、支給要件に合致
すれば、雇用調整助成金の支給対象になります。



不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、
使用者に休業手当の支払義務はありません。

ここでいう不可抗力とは、

その原因が事業の外部より発生した事故であること

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

という要素をいずれも満たす必要があります。



厚生労働省 北海道労働局・労働基準監督署

Q：アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者も、休業手当の支払の対象となりますか。

A：労働基準法上の労働者であれば、アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、労働基準法第26条に定める**休業手当の支払が必要**です。

Q：雇用調整助成金とはどのようなものでしょうか。また、現在、新型コロナウイルス感染症による影響を受け、特例措置が設けられていると聞きましたが、どのような特例があるのでしょうか



A：雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るために労働者に休業手当を支払う場合、その一部を助成する制度です。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例措置では、**助成率及び上限額の引き上げ**を行っており、1人1日15,000円を上限として、労働者へ支払う休業手当等のうち最大10/10が助成されます。

なお、学生アルバイトなど、雇用保険被保険者以外の方に対する休業手当等も助成対象となり、その場合は**緊急雇用安定助成金**で助成されます。（申請先等は雇用調整助成金と同様です。）

詳しい制度の紹介、各種相談窓口について

- 雇用調整助成金について
（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）
厚生労働省ホームページ



- 新型コロナウイルス感染症各種労働相談の窓口について
（北海道労働局、労働基準監督署、公共職業安定所他）
北海道労働局ホームページ

