



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

コロナ労務問題でも特に分かりにくい！
～賃金・休業手当の支払い義務の考え方

最初に考えることは、従業員において、労務の提供、本来の仕事ができる状態かどうかです。

できない場合で、労務の提供ができない原因が、業務に関連する場合は、労災適用の話になります。

できない場合で、その原因が、業務と無関係な場合は、ノーワークノーペイの原則通り、賃金や休業手当は不要です。

一方、従業員が労務の提供ができる場合に、はじめて休業手当・賃金保障の問題となります

休業の原因が、不可抗力にある場合は、賃金・休業手当は不要。使用者の経営・管理上の理由による休業の場合は、労基法上、休業手当は必要。使用者の故意過失による場合は、民法上、賃金全額が必要と場合分けできるわけです。

しかし、この3つの法的概念が分かりにくいです。

さらに説明すると、不可抗力とは、その原因が事業の外部より発生したこと（外部起因性）、使用者が最善の努力を尽くしても休業を避けることのできないこと（防止不可能性）、という2つの要件を満たす必要があります。

経営・管理上の理由とは、休業の理由が使用者側に起因するものがあるといえる場合で、使用者の故意過失とは、使用者側に正当な理由のない休業と説明できます。

この3つの法的概念をベン図にすると、賃金全額を払う責任が生まれる故意過失が一番小さい。一方、休業手当は必要となる経営・管理上の責任・労基法上の義務はとても大きいです。

不可抗力になる場合は、かなり狭く、先ほどの2要件を満たす必要があるわけです。

従業員において労務の提供ができる状態か？

できない

従業員が労務提供できない原因は？

【業務に関連】労災適用

【業務と無関係】賃金・休業手当不要

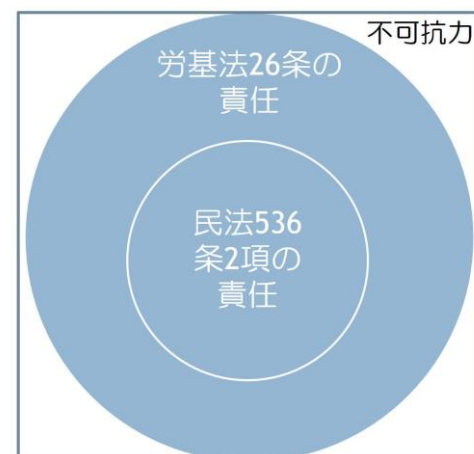
できる

使用者の休業の原因は？

【不可抗力】賃金・休業手当不要(民法536条1項)

【経営・管理上の理由】休業手当必要(労基法26条)

【使用者の故意過失】賃金10割必要(民法536条2項)



不可抗力、経営・管理上の理由、故意過失 ～3つの法的概念の線引きルール

3つの法的概念は分かっても、実際のところ、一律に線引きができるわけではありません。

この点、産業保健・労働分野の法的概念は、従業員・使用者・外部環境の各事情の総合考慮により判断されます。そのため、この3事情にフォーカスすることが重要です。

まず、従業員側の事情として、従業員の体調・健康上の理由を考えて、労務の提供ができるかといえるかを考えます。次に、さまざまな外部環境側の事情を検討して、不可抗力の一つの要件である外部起因性の有無や程度、休業の正当な理由の有無を考えます。そして、使用者側の事情も極めて重要で、不可抗力のもう一つの要件である、使用者の最善の努力の有無や程度などを検討しないとはいけません。

この3事情の総合考慮により、3つの法的概念のどこが相応しいかを合理的に判断します。

コロナ禍における賃金・休業手当の具体例 ～3事情の総合考慮で判断する

①たとえば、政府等からの要請に基づく休業であれば、外部起因性があり、休業の正当な理由があるので、少なくとも民法上の賃金全額補償義務は免れます。なお、賃金全額補償義務は、雇用契約や就業規則に規定することで免れることもできます。

ただ、外部起因性があっても、工夫すれば仕事を任せられるのに、一律に従業員を休業させれば、最善の努力がないため防止不可能性がないとして、不可抗力にはならず、労基法上の休業手当は必要となります。使用者が休業回避のための方策や手順を尽くすことが、不可抗力が認められるための前提となるわけです。

②コロナの影響により事業が途絶したり縮小したりした場合、これらが本当にコロナの影響であれば、外部起因性があるといえます。し

かし、コロナ前から業績が悪化していたり、不適切な在庫管理等の企業経営の不適切さがあったりすれば、外部起因性が認められません。

さらに、使用者側において、休業以外の対応が可能であれば、防止不可能性が認められません。不可抗力の2要件のいずれかを欠く場合、少なくとも休業手当の支払が必要となります。

③休業要請等がない場合に、使用者が感染予防等のために休業するのであれば、企業の自主的な判断により休業させる場合のため、2要件を欠き、少なくとも休業手当の支払が必要です。

感染予防といいながら、実際にはコストカットを目的とした休業であれば、正当な理由も欠けるため、賃金全額保障が必要となります。

④感染した従業員について、賃金・休業手当が必要でしょうか。最初に述べたとおり、感染した従業員の場合は、そもそも労務提供ができません。そのため、業務と無関係な感染であれば、賃金・休業手当の支払は不要です。

⑤では、感染疑いのある従業員の場合はどうでしょうか。単に発熱がある、同居の家族が感染したなど、疑いのあるに過ぎない従業員を休業させた場合は、企業の自主的な判断であるため、休業手当の支払が必要です。ただし、従業員の体調や感染疑いの程度によっては、たとえば、発熱が続いて、味覚障害があるとかであれば、感染した従業員に準じて、労務の提供ができないものとして考えられるでしょう。

～当事務所よりひと言～

コロナが収束しても、未知のリスクやエビデンスが明確でない問題は今後も減ることはないでしょう。今回紹介した賃金・休業手当の考え方は、コロナ禍の労務対策としてだけでなく、コロナを超えて活用できるリーガルマインドです。最初から結論ありきで決めつけるのではなく、複眼的思考と健全なバランス感覚で、3事情からきめ細やかに拾い上げて、事実関係を整理することが重要です。