

【休業手当関係の Q&A】

竹内社労士事務所に寄せられたよくある質問をまとめましたので、お問い合わせの前にご確認ください。

- ① 従業員本人、感染した従業員と一緒に働いていた者、同居の家族が感染した従業員を休ませる場合、それぞれについて、休業手当の支払い義務はどうなりますか。

⇒ 従業員本人が感染した場合、都道府県知事により就業が制限されるため、欠勤扱いとなり、休業手当を含む、賃金の支払い義務はありません。

感染した従業員と一緒に働いていた者を休ませる場合は、休業手当の支払い義務があります。

同居の家族が感染した従業員を休ませる場合には、休業手当の支払い義務はありません。

- ② 新型コロナウイルスの影響で、労働者を休ませる(感染者、濃厚接触者を含む)場合、年次有給休暇や会社独自の特別休暇を取得させても問題ないでしょうか

⇒ 労働者が望めば問題ありませんが、強制させることはできません。

また、感染した労働者が年次有給休暇を取得する一方で、傷病手当金を申請する場合は、支払った賃金との差額が支給されますが、年次有給休暇の方が金額が高い場合は、傷病手当金は支給されません。

- ③ 緊急事態宣言で外出自粛を要請されていますが、これに伴い休業させた場合に、賃金を支払わなければならないのでしょうか。

⇒ 都道府県知事から休業の要請がないが、自主的に休業した場合は、原則休業手当の支払いは必要となります。

都道府県知事から休業の要請、または指示により休業した場合は、原則休業手当の支払いは不要と考えられますが、休業手当の支払い義務については、議論が分かれるため、一律に休業手当の支払い義務がない、と言い切れません。(在宅勤務の検討等、休業以外に働かせる方法がなかったか問われる)。

- ④ パートタイマー、契約社員、派遣社員にも休業手当を支払わなければならないのでしょうか。

⇒ 雇用形態にかかわらず、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合は、休業手当の支払い義務があります。

なお、派遣労働者に関しては、派遣元事業主に支払い義務があります。

- ⑤ 休業手当の計算の基となる平均賃金はどのように求めるのでしょうか

⇒ 原則、直前の賃金締切日からさかのぼって3ヶ月間に支払った賃金の総額を暦日数で除して求めますが、最低保障額を下回る場合は、最低保障額が平均賃金となります。

＜原則となる計算式＞――①

【平均賃金】＝【直前の賃金締切日から起算して3ヶ月間の賃金総額】÷
【直前の賃金締切日から起算して3ヶ月間の総日数】

＜最低保証額の算出式＞――②

【最低保証額】＝（【直前の賃金締切日から起算して3ヶ月間の賃金総額】÷
【直前の賃金締切日から起算して3ヶ月間の実労働日数】）×60%

⑥ 従業員本人が感染した場合、傷病手当金を申請できますか

⇒ 他の私傷病と同様、傷病手当金申請の対象となります。また、自覚症状はないものの、検査の結果、「陽性」と判定され、療養のため労務に服することができない場合にも、健康保険の傷病手当金の支給対象となります。

なお、結果として「陰性」であっても、「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」によれば、発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行っていた期間については、労務に服することができなかった期間に該当し、傷病手当金の支給対象となり得るとされています。

⑦ 感染していない、感染の疑いもない従業員が、感染リスクがあるので出勤したくないと言ってきた場合はどうすればよいでしょうか。

⇒ 会社の指示によらず、従業員が自己の判断で働かない場合には、使用者の責めに帰すべき事由に該当しませんので、通常の欠勤として取り扱って構いません。

しかしながら、感染リスクを軽減するために、テレワークや時差通勤が可能かどうかについては検討してもらおうと思います。