

コロナウイルス関連の相談が増えています。労働者の賃金に関する問題点が日本労働弁護団よりまとめられています。緊急事態宣言が解除されていることも想定されますが、緊急事態宣言期間中のトラブルが後々問題になることもあるので、参考にしてください。

1 感染拡大予防のために会社が休みになった場合（緊急事態宣言前及び宣言解除後）

問 感染拡大予防のために会社が休みになってしまいました。休みになっている間の給料は支払って貰えないのでしょうか？

答 会社に対して、賃金全額の支払いを求めるべきです。

【解説】感染拡大の防止を理由として会社が休業する場合（会社が労働者に労務を提供させることが可能であるのに自らの判断によって休みにする場合）には、「使用者の責めに帰すべき事由」（民法536条2項）があると考えられます。そのため感染拡大予防を理由として会社が休みになった場合、休み中の賃金は全額支払われるべきです。労働者としては、会社に対して就労させるように求めたうえで、賃金全額の支払いを求めましょう。

- 会社が休みになった場合でも基本的に100%の賃金を要求すべきです。
- 100%の賃金がもらえない場合でも6割相当の休業手当の支払が必要とされます。
- 労働者としては、働く意思があることを会社に示しましょう。
- 在宅勤務であることは、賃金を下げる理由にはなりません。

2 感染拡大予防のために会社が休みになった場合（緊急事態宣言期間中）

(1) 緊急事態宣言における協力要請等の段階について

問 緊急事態宣言が出されましたが、それによって、会社の事業などにどのような影響があるのか、自分の仕事がなくなってしまうのかがよくわからず不

安です。

答 緊急事態宣言が出されても、それが業務にどのような影響を与えるのかは全国一律には決まりません。まずは各都道府県が緊急事態宣言を受けてどのような要請や措置をしているのかを正確に把握する必要があります。各都道府県のホームページなどから要請や措置の詳細を確認して下さい。

【解説】

ア 協力要請等の強さの程度・段階を把握する

全国で緊急事態宣言が出されて多くの事業が休止を強制されているような雰囲気がありますが、実際には都道府県ごとに、出されている緊急事態措置の中身は異なりますし、法律上、事業の休止を強制することはできません。

都道府県知事が行う協力要請等の強さには、法律上いくつかの段階があるので、都道府県のホームページで公開されている緊急事態措置の内容等をしっかりと確認して、ご自身の勤務先の事業内容、担当業務にどの程度の影響があるのかを把握しましょう。

具体的には、以下の各段階があります。

(7) 「協力の要請」の段階

都道府県知事は、「公私の団体又は個人」に対して、新型コロナ「対策の実施に関し必要な協力の要請」をすることができます。なお、この「協力の要請」は、緊急事態宣言期間中でなくともできます。この「協力の要請」に従わない場合の罰則（行政罰を含む）はありませんし、「公表」の対象にもなりません。なお、この段階では、施設の使用停止等の「協力の要請」がされているに過ぎませんので、施設管理者やイベント主催者がこれに自主的に「協力」しても使用者側に起因する経営判断に過ぎません。対象外の事業などにおける休業であれば、都道府県による「協力の要請」とは無関係に使用者が自発的に行ったに過ぎません。

(4) 施設の使用の停止等の「要請」の段階

緊急事態宣言期間中，都道府県知事は，一定の施設管理者等に対し，「当該施設の使用の制限若しくは停止又は催物の開催の制限若しくは停止その他政令で定める措置を講ずるよう要請」することができます。

「要請」が出されたら，ホームページなどで内容が公表されるので，確認しましょう。この「要請」の対象は，営業停止や労働者の休業ではなく，施設の使用や催物開催の制限などに過ぎません。要するに，多人数が集まらなければ，使用者が工夫をして事業継続することは可能な場合もあるので，注意が必要です。

「要請」の内容が使用制限にとどまるのか（例：営業時間短縮など），完全な使用の停止なのか，具体的な要請の中身を把握する必要があります。完全な使用の停止でなければ，「要請」に基づいて労働者の休業が本当に必要であるかも吟味すべきでしょう。

「要請」が出された地域において事業者が休業を強いられたと言っても，その事業が「要請」に該当しない事業・業務内容であれば，その休業は，「要請」とは無関係な自主的判断による休業に過ぎません。

(ウ) 要請に応じない場合の「指示」の段階

「要請」が出された後，要請の対象となった施設管理者等がこれに応じないときは，都道府県知事は，施設管理者等に対して，当該要請に係る措置を講ずべきことを「指示」することができます。

「指示」が出された場合も，従わない場合に罰則（行政罰を含む）などありません。ホームページなどで内容が公表されるので，「指示」の対象なのか，内容を確認しましょう。

3 休業手当の支払の要否に関する厚生労働省の見解

厚生労働省がだした「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)」「4 労働者を休ませる場合の措置（休業手当，特別休暇など）」「問7」には，「新型イ

ンフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や、要請や指示を受けて事業を休止し、労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません。」との記載がありました(2020年4月21日時点。なお、2020年5月1日時点版では、「新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません。」と表現が変わりました。)

厚労省の解説には、休業手当の支払義務を負わない不可抗力による休業といえるには「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、という要素をいずれも満たす必要があります」としつつ、「①に該当するものとしては、例えば、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請などのように、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。」としていました(2020年4月21日時点。なお、2020年5月1日時点版では、「①に該当するものとしては、例えば、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく対応が取られる中で、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。」と表現が変わりました。)

しかし、特措法に基づく措置といっても、法的には様々な段階があり、その効果は全く異なります。その影響を一律に論じて、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であるとすべきではありません。

厚労省が掲げる「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」の該当性の判断において、厚労省の解説が示すとおり「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」が慎重に検討されねばな

りません。厚労省のQ&Aが結論として指摘するとおり「労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません」といえ、緊急事態宣言に基づく要請や指示が出されても、休業手当の支払は個別具体的な事情を考慮して決せられることになるでしょう。