

# 新型コロナウイルスに関連して 社員を休業・自宅待機させる場合の対応について

新型コロナウイルス  
感染拡大防止に伴い、  
一部のテナントを  
**休業・時短営業**と  
させていただきます。

新型コロナウイルス

休業手当等  
企業がとるべき

感染症対策



# 新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）

## 令和2年3月10日時点版

### 1 風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応

問1 熱や咳がある方については、どうしたらよいのでしょうか。

### 2 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）

問1 新型コロナウイルスの感染防止のため、自社の労働者にテレワークを導入したいと考えていますが、どこに相談したらよいのでしょうか。また、どのような点に留意が必要でしょうか。

問2 新型コロナウイルスへの感染を防ぐため、なるべく人混みを避けての通勤を考えています。時差通勤を導入するにはどうしたらよいのでしょうか。

### 3 雇用調整助成金の特例措置

問1 そもそも雇用調整助成金とはどのようなものなのでしょうか。

問2 今回の特例措置の趣旨・目的について教えてください。また、どのような特例があるのでしょうか。

問3 雇用調整助成金は、外国人の方を雇用する事業主も対象になりますか。

#### 政策について

##### 分野別の政策一覧

##### 健康・医療

##### 健康

##### 食品

##### 医療

##### 医療保険

##### 医薬品・医療機器

##### 生活衛生

##### 水道

##### 子ども・子育て

##### 福祉・介護

## <休業させる場合の留意点>

### 問1 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、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

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、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っていたいただき、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いします。なお、賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、労働基準法第26条では、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、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らないとされています。

※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、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最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。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、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となることがあります。

## <感染した方を休業させる場合>

**問 2 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。**

新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。

具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者に確認ください。

## <感染が疑われる方を休業させる場合>

問3 新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要ですか。

感染が疑われる方への対応は[「新型コロナウイルスに関するQ & A（一般の方向け）問28「熱や咳があります。どうしたらよいのでしょうか？」](#)をご覧ください。

これに基づき、「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

## ＜発熱などがある方の自主休業＞

問4 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

## ＜事業の休止に伴う休業＞

**問5 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がければよいのでしょうか。**

今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。

また、労働基準法第26条では、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、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らないとされています。休業手当の支払いについて、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。

具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。

## ＜年次有給休暇と病気休暇の取り扱い＞

問6 新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いは、労働基準法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。

年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

なお、使用者は、労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないことにご留意ください。

新型コロナで社員を休ませる

社員都合

家族

小学生

助成金対象

高齢者

?

本人

コロナ罹患

有給取得

(本人申請)

欠勤

傷病  
手当金

特別休暇

?

有給取得

(本人同意)

自宅待機

(会社命令)

休業  
補償

在宅勤務

?

コロナ疑い



会社都合

売上ダウン  
店舗閉鎖など

雇調金

自宅待機

(会社命令)

休業  
補償



# 「新たな助成金」の注意点

## 小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援（新たな助成金制度の創設）

別紙

新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規を問わず、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業に対する助成金を創設。

### ●事業主

①又は②の子の世話をを行うことが必要となった労働者に対し、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、

有給(賃金全額支給(※))の休暇を取得させた事業主。

※ 年次有給休暇の場合と同様

① 新型コロナウイルス感染拡大防止策として、臨時休業した小学校等(※)に通う子

※小学校等：小学校、義務教育学校（小学校課程のみ）、特別支援学校（高校まで）、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

② 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子

●支給額：休暇中に支払った賃金相当額 × 10/10

※ 支給額は8,330円を日額上限とする。

※ 大企業、中小企業ともに同様。

●適用日：令和2年2月27日～3月31日の間に取得した休暇

※雇用保険被保険者に対しては、労働保険特会から支給、それ以外は一般会計から支給