

日光基署発 0514 第 1 号
令和 2 年 5 月 14 日

事業主 各位

日光労働基準監督署長

現在の厳しい情勢下における適正な賃金の支払等について

日頃より、労働災害防止に係る施策の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

日光労働基準監督署における労働相談の対応状況につきまして、令和 2 年 3 月 16 日から同年 4 月 15 日までの 1 か月間の対応件数は、前年の同期間に比べ 62 件増、約 2.5 倍の 104 件となりました。なかでも、使用者の責めに帰すべき事由により労働者を休業させた場合に支払う休業手当に係る相談は、相談総数の約 30%を占める 31 件となっております。

このような状況の背景として、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を発端とした産業活動の縮小に伴う労働者に対する休業の実施があります。休業手当に係る相談の中には、休業期間に対する休業手当の支払について事業主から何らの説明がないといったものもあり、労働者を休業させていた期間に対する賃金（休業手当）支払の時期を迎え、休業手当未払の発生が危惧される事態となっております。また、今般の状況を背景とし、不適切な解雇や雇止めの発生も懸念されるところ です。

現状におきましては、労働条件の確保につきましても困難を極める状況にあるものと推察いたします。しかしながら、上記のとおり、使用者の責めに帰すべき事由、すなわち事業者の主体的な判断による労働者の休業につきましては、労働基準法第 26 条の規定により休業手当を支払う必要があります。また、やむを得ず解雇や雇止めを実施する場合におきましても、当該取扱いについては客観的に合理的な理由や社会通念上の相当性の存在を要するものであります。

現下の厳しい情勢の中、上記の対応につきましてはご負担となることは想像に難くありませんが、労働者に対する適正な賃金（休業手当）の支払等に向け格別のご配慮をいただきますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

本書面とともに、休業手当や解雇・雇止めの考え方について記載した書面を同封させていただきますが、ご対応に当たりご不明な点等につきましては、当署までご相談・お問い合わせをいただきますよう、あわせてお願い申し上げます。

※ 本書面は、今般のコロナ禍により、より深刻な影響が生じているものと考えられる事業場を対象に送付させていただきます。

担 当：日光労働基準監督署
監督・安衛課 監督係
電 話：0288-22-0273

新型コロナウイルス感染症の影響による労働者の休業等への対応について

日光労働基準監督署

● 休業手当の確実な支払

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、「休業手当」の支払い義務があります。

- ・ 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（下記）の100分の60以上）を支払う必要があります。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な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。

（平均賃金及び休業手当の計算）

1 平均賃金の算定方法

（1）原則

平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3か月間に、その労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます。

※ 賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日です。

※ 銭未満の端数が生じた場合、これを切捨てることは差し支えありません。

（昭和22年11月5日基発第232号）

（2）最低保障

賃金の一部又は全部が日給制、時間給制又は出来高給制の場合は、平均賃金を算定すべき事由が発生した日以前3か月間に、その労働者に対し支払われた当該賃金の総額を、その期間の労働日数で除した金額の60%が最低保障となります。

2 休業手当の計算例（平均賃金は7,415円73銭と仮定）

3月26日から4月25日までの間、15日の勤務予定があつたにもかかわらず、4月10日に使用者側の都合による休業をさせた場合（他の14日間は予定どおり勤務）

◎休業手当の最下限度額：7,415円73銭（平均賃金）×0.6÷4,449円（端数処理は下記）

（他の14日分の賃金とともに賃金支払期日に支払わなければなりません）

※ 休業手当の端数処理について

計算した休業手当に1円未満の端数が生じた場合には、「通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律」第3条の規定により、50銭未満の端数は切り捨て、50銭以上を1円に切り上げることとなります。ただし、特約がある場合はこの限りではありません。

● 不適切な解雇・雇止めの防止

1 解雇の効力

(1) 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

(2) 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

2 解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合でも、労働基準法にしたがって、30日前に予告を行うことや、予告を行わない場合には解雇予告手当を支払うことが必要です。

3 整理解雇

整理解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用として、労働契約法の規定により、無効となります。

また、これまでの裁判例を参考にすれば、労働組合との協議や労働者への説明を行うとともに、次のこと等について慎重に検討を行っていただくことが望まれます。

- ・ 人員削減を行う必要性
- ・ できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
- ・ 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること

4 退職勧奨

裁判例によれば、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされる場合があります。

5 有期労働契約の雇止め

有期労働契約については、契約の締結時や期間の満了時における紛争を未然に防止するため、労働基準法の規定により、締結時に書面の交付により「更新の基準」を示すこととされているほか、使用者が講ずるべき措置について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。

有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、労働契約法の規定により、雇止めが認められないことがあります。

6 採用内定取消し

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

したがって、採用内定取消しについても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものとして無効となります。

採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られるとされています。

日光労基署管内(日光市・塩谷町)における

労働者の賃金確保等に係る 緊急事態宣言

を発出しました

直近1か月間^(※1)の
労働相談件数が
約2.5倍^(※2)に激増!!

(※1 令和2年3月16日から同年4月15日までの間)
(※2 前年同時期比)

なかでも
休業手当関係は
相談全体の約3割

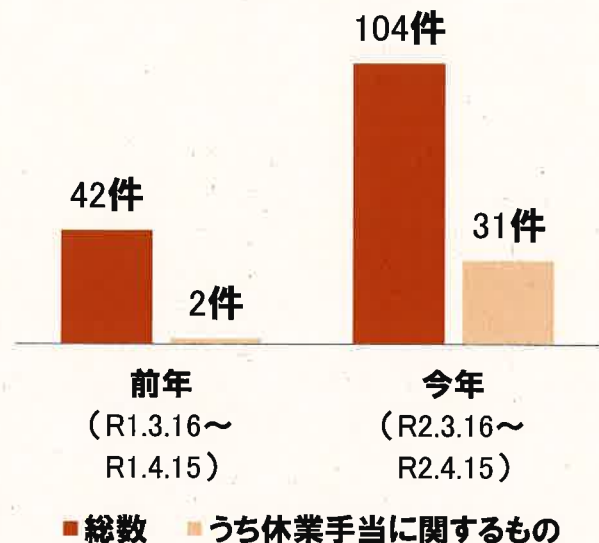
現下の厳しい情勢により

- ・ 休業手当の未払
 - ・ 不適切な解雇や雇止め
- の発生が懸念されます

事業主の皆様におかれましては、上記事項の適切な対応につきましてもご配慮いただきますようお願いいたします

対応に当たりご不明な点につきましては、
当署(TEL 0288-22-0273)までお問い合わせください

相談件数の推移



日光労働基準監督署