

シンクタンク岡事務所 業務部主査 菊地 孝枝

一方、緊急事態宣言は諸外国とは違い都市間の交通遮断や都市閉鎖（ロックダウン）はなく、罰則を伴うような外出禁止措置もありませんでした。

企業の労務コンサルタントは、国の雇用統計よりも先に肌感覚で、雇用動向を知ることができます。そこで、4回目の経営労務相談室は、「雇用調整助成金」について取り上げます。今回は出口戦略としての新型コロナウィルス対応を菊地孝枝がお届けします。

感染拡大を防止するために店を開きたくても開けない状態。スタッフからすると働きたくても働けない状態です。また、休業要請や営業目録との関係についても気になるところでしょう。新型コロナウィルスで休業した場合の休業責任はど（誰）にあるのでしょうか。

休業手当として支給する場合は休業協定等で定めた支払い率となります。よって、「労基法の休業手当」と「給与で支給する休業手当」は別ものになります。

次は、雇調金の申請に添付する賃金台帳や給与明細書についてです。給与計算では、次の3通りの計算方法があります。

②月の給与額÷月平均所定労働日数×休業または労働日数

労基法上は所定労働日数と歴日数を混在させて計算してはいけないことになっています。そのため、月の給与額を歴日数で除して実勤務日数を乗じるやり方は誤りになります。また、労基法の平均賃金では各手当を全て含めて計算することになります。よって、雇調金の休業手当を払う上では、いったん平均賃金から算出した労基法上の休業手当の額を求めて、労使間で締結する協定額（支払い率）が当該額を下回っていないかチェックしておく必要があります。

菊地 孝枝 Kikuchi Yukie

労基法上の使用者の責任は外的要因の範囲、地域の状況、雇用維持・解雇回避などの企業対応で考えられ、どこまで手を尽くしたかは所轄の労基署で判断されることになります。例えばテナントとして入っているモールなどの休館に伴う休業は、ほかの就業場所があるかどうかといった視点や他業務への異動などの視点があります。

労基法上の使用者の責任は外的要因の範囲、地域の状況、雇用維持・解雇回避などの企業対応で考えられ、どこまで手を尽くしたかは所轄の労基署で判断されることになります。例えばテナントとして入っているモールなどの休館に伴う休業は、ほかの就業場所があるかどうかといった視点や他業務への異動などの視点があります。

一方、賃金は生活給で契約は対等であることから、強行法規の労基法では使用者の責めに帰すべき休業に対し6割以上の支払いを規定し、労使間の契約に介入（労働基準監督官による是正勧告や指導）することで、この即座の実行を担保させています。労基署は、その地域や業態の「休業要請や休業命令」を勘案し、対象事業所が就業させることができる状態、対象労働者が就業できない状態かどうか、総合的に判断します。

解雇回避努力については、今後、雇用調整助成金の申請を検討したかどうか、論点になっていくところ。

雇調金申請に当たっては休業日数を申請し、併せて当該日に支払われた休業手当の額を確認します。そのため、月の給与額から欠勤控除し当該日について休業手当を支給するのか、月の給与額を日割りで休業手当と分けて支給するのか決めておく必要があります。

なお、欠勤控除計算と休業手当支給計算についてはその分母は一致した方が良いというのはいうまでもありません。

給と計算や給と明細書へのサンプル、記載方法については、シンクタンク岡事務所へお問い合わせください。

[illegible]

©シンクタンク岡事務所