

LABOR LAW NEWSLETTER

2020年4月21日号 (Vol.1)

緊急事態宣言とそれに伴う休業への対応

I. はじめに

II. 政府の緊急事態宣言と都道府県による 休業要請等の概要

III. 緊急事態宣言と労働者に対する休業手当

森・濱田松本法律事務所

弁護士 安倍 嘉一

TEL. 03 6266 8528

yoshikazu.abe@mhm-global.com

弁護士 南谷 健太

TEL. 03 6266 8540

kenta.minamitani@mhm-global.com

I. はじめに

新型コロナウイルス感染症の拡大により、我が国の経済に対し大きな影響が出ています。とりわけ、令和2年4月7日に政府が緊急事態宣言を発令し、同月16日にはその対象を全国に拡大したことによって、その影響はより深刻さを増しています。かかる状況に伴い、人事労務分野においても様々な論点が出てきています。

本ニュースレターでは、緊急事態宣言を受けた企業の休業への対応に当たって問題となる論点と実務上の留意点について検討します。

なお、本ニュースレターの情報は、令和2年4月20日時点の情報を基にしております。

II. 政府の緊急事態宣言と都道府県による休業要請等の概要

すでにご承知のとおり、政府より新型インフルエンザ等対策特別措置法（特措法）に基づく緊急事態宣言が出されました。令和2年4月7日発令時の対象地域は7都府県でしたが、その後同年4月16日に全国47都道府県へと拡大されました。中でも、当初宣言対象であった7都府県（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、大阪府、兵庫県、福岡県）に、北海道、茨城県、石川県、愛知県、岐阜県、京都府の6道府県を加えた13都道府県は「特定警戒都道府県」とされ、同地域では、特に重点的に感染拡大の防止に向けた取組を進めていく必要があるとされています。

特措法45条によれば、緊急事態宣言が出された場合、都道府県知事は以下の各事項を要請することが可能です。

- 住民に対し、生活の維持に必要な場合を除きみだりに当該者の居宅又はこれに相当する場所から外出しないことその他の感染の防止に必要な協力の要請
- 学校、社会福祉施設、興行場その他の多数の者が利用する施設を管理する者又は当該施設を使用して催物を開催する者に対し、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ことの要請

LABOR LAW NEWSLETTER

現在「特定警戒都道府県」の対象となった13都道府県において休業要請が実施されているか、実施の方向で検討が進められています。また、それ以外の34県においては、現段階で休業要請は想定していないとする県と、実施を公表・検討している県があり、対応に差が見られます。具体的な都道府県による休業要請等の措置として、東京都の例を以下に示します（東京都「新型コロナウイルス感染拡大防止のための東京都における緊急事態措置等」¹より引用。なお、同資料の他に、都への問い合わせをベースとして、個別具体的な施設ごとに休止要請の可否を示した一覧表が作成・更新されています²）。

【基本的に休止を要請する施設】

施設の種 類	要請内容	内 訳
遊興施設 等	施設の使用停止 及び催物の開催 の停止要請 (=休業要請)	キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホール、バー、個室付浴場に係る公衆浴場、ヌードスタジオ、のぞき劇場、ストリップ劇場、個室ビデオ店、ネットカフェ、漫画喫茶、カラオケボックス、射的場、勝馬投票券発売所、場外車券売場、ライブハウス等
大学、学習 塾等		大学、専修学校、各種学校などの教育施設、自動車教習所、学習塾等 ※床面積の合計が1,000㎡を超えるものに限る。
運動、遊戯 施設		体育館、水泳場、ポーリング場、スポーツクラブなどの運動施設、 又はマージャン店、パチンコ屋、ゲームセンターなどの遊技場等
劇場等		劇場、観覧場、映画館又は演芸場
集会・展示 施設		集会場、公会堂、展示場 博物館、美術館又は図書館、ホテル又は旅館（集会の用に供する部分に限る。） ※床面積の合計が1,000㎡を超えるものに限る。
商業施設		生活必需物資の小売関係等以外の店舗、生活必需サービス以外のサービス業を営む店舗 ※床面積の合計が1,000㎡を超えるものに限る。

【特措法によらない協力依頼を行う施設】

床面積の合計が1,000㎡以下の下記の施設については、同1,000㎡超の施設に対する

¹ https://www.bousai.metro.tokyo.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_001/007/661/2020041000.pdf

² <https://www.bousai.metro.tokyo.lg.jp/1007617/1007679.html>

LABOR LAW NEWSLETTER

施設の使用停止及び催物の開催の停止要請（＝休業要請）の趣旨に基づき、適切な対応について協力を依頼

施設の種類	内 訳
大学、学習塾等	大学、専修学校、各種学校などの教育施設、自動車教習所、学習塾等 ※但し、床面積の合計が 100 ㎡以下においては、適切な感染防止対策を施した上での営業
集会・展示施設	博物館、美術館又は図書館、ホテル又は旅館（集会の用に供する部分に限る。）
商業施設	生活必需物資の小売関係等以外の店舗、生活必需サービス以外のサービス業を営む店舗 ※但し、床面積の合計が 100 ㎡以下においては、適切な感染防止対策を施した上での営業

【施設の種類別によっては休業を要請する施設】

施設の種類	要請内容	内 訳
文教施設	原則として施設の使用停止及び催物の開催の停止要請	学校（大学等を除く。）
社会福祉施設等	必要な保育等を確保した上で、適切な感染防止対策の協力要請	保育所、学童クラブ等
	適切な感染防止対策の協力要請	通所介護その他これらに類する通所又は短期間の入所により利用される福祉サービス又は保健医療サービスを提供する施設（通所又は短期間の入所の用に供する部分に限る。）

また、社会生活を維持する上で必要な施設として、医療施設、生活必需物資販売施設（百貨店、ホームセンター、スーパーマーケット、コンビニエンスストア等）、食事提供施設（飲食店、料理店、喫茶店等。午前 5 時から午後 8 時までの営業時間短縮を要請）、住宅・宿泊施設、交通機関等、工場等、金融機関・官公署等、その他（メディア、葬儀場、銭湯、質屋、獣医、理美容、ランドリー、ごみ処理関係等）が挙げられ、これらの施設については、適切な感染防止対策への協力が要請されています。

Ⅲ. 緊急事態宣言と労働者に対する休業手当

緊急事態宣言によって、外出の自粛だけではなく、多くの企業に対し、休業要請が出されることになり、この結果、労働者に対して、在宅勤務や休業を指示するケ

LABOR LAW NEWSLETTER

一が急増しています。この場合に問題となっているのが休業手当の支給についてです。

1. 労働者に対する休業手当

ここで問題になっている休業手当とは、労働基準法 26 条に規定されているものです。すなわち、同条には、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない。」と規定されており、「使用者の責に帰すべき事由」によって休業した場合の休業手当の支払義務を使用者に課しています。

問題となるのは、何をもって「使用者の責に帰すべき事由」と判断するかですが、労働基準法 26 条の休業手当は、労働者の最低生活を保障するために規定されたものであるため、単なる故意・過失だけではなく、経営上の障害等も、不可抗力に該当しない限りは含まれるとされており、非常に広い概念となっています³。

2. 新型コロナウイルスと休業手当

今回の新型コロナウイルスに関する休業には、大きく分けると、労働者の感染の恐れがある場合と、外出自粛の結果営業がままならなくなった場合の休業手当の支払いがありました⁴。

(1) 労働者の感染の恐れがある場合

労働者が新型コロナウイルスに感染してしまった場合には、これによる欠勤は、労働者の責めに帰すべき事由に基づく欠勤となりますので、休業手当の支払い義務は発生しません（労働者は、健康保険の傷病手当金を受給することができます。）。

これに対し、発熱等はあるものの感染かどうか不明瞭な状態で、ただ、企業が感染拡大の懸念から出社を停止する場合、これは「企業の自主的な判断」によるものとして、休業手当の支給対象となるとされています。もちろん、発熱を理由に労働者が自ら欠勤を申し出た場合には、労働者の責めに帰すべき事由による欠勤ですので、休業手当の支給の必要はありません。

³ 通達においては、機械の検査、原料の不足、流通機構の不円滑による資材入手困難、監督官庁の勧告による操業停止、親会社の経営難のための資金・資材の獲得困難などが含まれるとされています（昭和三十二年六月十一日基収 1998 号）。

⁴ 以下の記載については、厚生労働省の「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」を参考にしています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/denque_fever_qa_00007.html

LABOR LAW NEWSLETTER

(2) 政府の外出自粛要請等による事業の休止等による場合

政府の外出自粛要請等によって経営が厳しくなり、やむなく休業する場合も、基本的には企業の自主的な判断によるものであって、休業手当は支給する必要があるというのが厚生労働省の立場です。

3. 緊急事態宣言と休業手当

それでは、今回の緊急事態宣言によって、休業手当の支払いについては、どのように考える必要があるのでしょうか。

前記の厚生労働省の Q&A では、

- 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

を不可抗力判断の要素であるとして、①については緊急事態宣言や休業要請などのようなケースは該当するとしています。ですので、今回の緊急事態宣言の結果休業が要請されている業種については、基本的に①の要素は満たしていると考えられます。

そうすると、残る問題としては、②の要素となります。この点、厚生労働省は、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かどうか、他に就かせることができる業務があるかどうかといった事情を元に考慮すべきとしています。もっとも、前記の東京都が休業要請を行った業種は、多くが、当該施設に来てもらうことを念頭においた業種であり、在宅でできる作業は少ないとも思われますので、休業手当の不支給が肯定される可能性は高くなると思います。

なお、上記の Q&A において、厚生労働省は、上記の各要素の考慮の上での判断であり、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ないと釘を刺しています。緊急事態宣言のみを理由に休業手当を支給しなくてよいと言ってしまうと、休業手当が支払われず困窮する労働者が激増することが予想されるため、厚労省の記載はやむを得ないところもあると思いますが、事実上、緊急事態宣言により不可抗力と判断することを容認したとも評価できると考えています。

4. 再考：休業手当の支給の是非

以上のように、緊急事態宣言によって、企業が休業手当を支給する義務を免れる可能性はかなり高まったといえます。

しかし、この問題は、法律上の義務がないからといって、休業手当を支給しなければ済むという話ではないと思います。

LABOR LAW NEWSLETTER

休業手当が支給されなければ、労働者の中に生活に困窮する者も出てくることは容易に想像できます。法律上の義務がないから休業手当を支払わなくても、法律上の問題は生じないかもしれませんが、労働者にとっては、生活ができなければ、企業に残り続ける意味は乏しく、こうした期間が長引けば、結果として企業から離れて行ってしまいうでしょう（労働者にとっては、休業手当が支給されない企業にとどまっているよりは、退職して失業手当を受給する方がまだマシと考える可能性もあります。）。特に企業にとって、今後も残って会社を盛り立てていてもらいたい労働者であればなおさら、法律上休業手当の支払い義務がないとしても、休業手当（あるいは給与相当額）を支払ってつなぎとめるという方策が必要になり得ます。その場合に活用を検討していただきたいのは、政府の雇用調整助成金となります。雇用調整助成金については、提出書類の煩雑さや支給までの期間が長いことから、今回の新型コロナウイルスの際に活用しづらいといった意見もありましたが、政府としても提出書類を削減したり、支給決定までの期間を短縮するといった取り組みを続けていますので、従業員に休業手当を支給しつつ、つなぎとめるという対応も以前よりはやりやすくなっていると考えられます⁵。

新型コロナウイルスによる影響は、先の見通しが立ちにくいとはいえ、長期的に見ればあくまでも一過性のものであり、いつかは収束するものです。収束した際には、従前の状態に戻ろうとする動きが一気に生じることとなりますので、企業としては、この状態においても、従業員をできる限りつなぎとめておき、営業再開時に直ちに元の状態に戻せるようにしておくことが求められていると思います。

文献情報

- 論文 「改正法施行目前！指針を踏まえた企業のパワハラ対応」
掲載誌 企業会計 Vol.72 No.5
著者 南谷 健太

- 論文 「International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law 2020 - Japan Chapter」
掲載誌 International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law 2020 10th Edition
著者 大野 志保、金丸 祐子（共著）

⁵ 支給要件、助成額、申請手続等の情報については、以下の厚労省ホームページにまとめられていますので、ご活用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

LABOR LAW NEWSLETTER

- 本 『働き方改革関連法 その他 重要改正のポイント <労働事件ハンドブック追補>』（2020年3月刊）
出版社 労働開発研究会
著者 南谷 健太、川井 悠暉、芝村 佳奈、松本 亮孝
- 論文 「弁護士が精選！重要労働判例—第232回 桑名市（超過勤務時間の端数切り捨て）事件」
掲載誌 WEB 労政時報
著者 芝村 佳奈
- 論文 「「カスハラ」発生時の対処法」
掲載誌 ビジネス法務 Vol.20 No.4
著者 南谷 健太
- 論文 「法改正による Fintech の実務上の変化と新たな論点（第5回）給与前払いサービスと労働法制・金融規制との関係」
掲載誌 NBL No.1164
著者 堀 天子、岡野 智
- 本 『Q&A 兼務役員の法務と実務—企業集団における人材活用』（2020年1月刊）
出版社 商事法務
著者 西本 良輔
- 論文 「米国カリフォルニア州における『ギグ・エコノミー規制法』成立」
掲載誌 商事法務ポータル SH2981
著者 大野 志保、芝村 佳奈

NEWS

- **新型コロナウイルス対応 参考リンク集（4月21日更新）**
新型コロナウイルスの感染拡大を受け、当事務所では新型コロナウイルス対応に関するニュースレターや寄稿、官公庁等の最新公開情報のリンクを当事務所 HP にまとめております。詳細は[こちら](#)、英語版は[こちら](#)をご参照ください。
- **新型コロナウイルス感染症への対応について（4月15日更新）**
新型コロナウイルス感染症拡大に伴う東京等における緊急事態宣言を受け、当事務所では下記の対応を実施いたします。

LABOR LAW NEWSLETTER

■在宅勤務について

当事務所では、4月9日より東京・大阪・福岡オフィスにおいて、4月13日より名古屋オフィスにおいて、4月16日より高松オフィスにおいて、それぞれ原則として在宅勤務態勢となります。また、海外オフィス（4月15日時点で、北京・上海・シンガポール・ホーチミン）においても、原則として在宅勤務態勢をとっています。なお、その他のオフィスにおいても、出勤者を減らすなどの対応をとっており、今後、状況に応じて在宅勤務となることがあります。

国内外すべての弁護士等は在宅でセキュリティが確保された形で業務を継続できる体制を整えており、今後もクライアントの皆様へのサービスを切れ目なく継続してまいります。

このような状況のため、お電話はつながらない可能性もございますので、担当者の連絡先をご存知の方は、直接電子メール等でご連絡をいただきますようお願い申し上げます。

また、郵便・FAX等につきましては迅速に確認できない場合がございます。予めご了承いただき、お急ぎの場合には直接担当者までお問い合わせをいただきますようお願い申し上げます。

■当事務所主催のセミナーについて

当面の間、当事務所主催のセミナーに関しては、会場での開催を中止又は延期いたします。但し、ウェビナー・オンデマンド配信等によるセミナーの開催は継続してまいりますので、今後のご案内をご確認いただければ幸いです。

なお、中止もしくは延期となりました場合は、当該セミナーのウェブサイトにてその旨を記載するとともに、お申し込みいただいた方に順次メールにてご連絡を申し上げます。既に中止・延期が決定しているセミナーについては、下記までお問い合わせくださいますようお願い申し上げます。

■非対面会議への移行について

クライアント等の皆様との会議につきましても、当面の間、対面での会議は原則として行わず、ウェブ会議や電話会議等の非対面形式での実施へと移行いたします。

■代表電話へのお問い合わせについて

在宅勤務への移行に伴い、代表電話へのお問い合わせを受けられない状態となります。皆さまにはご不便をおかけいたしますが、当事務所ウェブサイトの[お問い合わせフォーム](#)からご連絡くださいますようお願い申し上げます。

皆様には大変ご迷惑をおかけいたしますが、何卒ご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

LABOR LAW NEWSLETTER

(セミナーに関するお問合せ先)

森・濱田松本法律事務所 広報担当

E-mail: mhm_seminar@mhm-global.com

- **The 11th Edition of The Best Lawyers™ in Japan にて高い評価を得ました**
Best Lawyers® (ベスト・ロイヤー) による、The 11th Edition of The Best Lawyers™ in Japan に当事務所の弁護士 120 名が選ばれ、うち 6 名は Lawyers of the Year に選ばれました。Labor and Employment Law 分野においては、高谷 知佐子、荒井 太一、安倍 嘉一が日本を代表する弁護士に選出されています。
- **The Legal 500 Asia Pacific 2020 にて高い評価を得ました**
The Legal 500 Asia Pacific 2020 にて、当事務所は日本における 14 の分野で上位グループにランキングされ、Labour and employment 分野で、高谷 知佐子が Leading lawyer に選ばれました。当事務所のバンコクオフィス及びヤンゴンオフィスにおいても 7 の分野で上位グループにランキングされ、各オフィスに所属する弁護士が各分野で高い評価を得ております。なお、ヤンゴンオフィスは日本の法律事務所として唯一、ランキングされています。

(当事務所に関するお問い合わせ)

森・濱田松本法律事務所 広報担当

E-mail: mhm_info@mhm-global.com

www.mhmjapan.com