

新型コロナウイルス関連の休業手当、年次有給休暇等の取扱い

(愛媛県労働委員会)

相談内容

新型コロナウイルスに関連する労働者の休業手当、年次有給休暇等について、国の通知はどうなっていますか。

お 答 え

厚生労働省ホームページの新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）令和7年4月25日時点版、同（労働者の方向け）令和7年4月25日時点版の要旨は次のとおりです。

詳しくは、最新の厚生労働省ホームページをご覧くださいか、お近くの労働局にお問い合わせください。

<休業の場合の留意点>

「企業の方向けQ&A 4 労働者を休ませる場合の措置 問1」

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、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。

使用者の責に帰すべき事由とは、企業の経営者として不可抗力を主張し得ないすべての場合とされている。

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つの要件をいずれも満たす必要がある。

休業手当の支払義務の考え方については、上記のような考え方の下で個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案して判断されることとなる。

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を休ませる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」に当たり、休業手当を支払う必要がある。

<新型コロナウイルスに感染した方や発熱などがある労働者の自主休業>

「企業の方向けQ&A 4 労働者を休ませる場合の措置 問2」

「労働者の方向けQ&A 2 労働基準法における休業手当、年次有給休暇 問1」

新型コロナウイルスに感染した、または発熱などの症状がある労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様、病気休暇制度の活用などが考えられる。

一方、例えば感染したことや発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる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る。

<事業の休止に伴う休業>

「企業の方向けQ&A 4 労働者を休ませる場合の措置 問3」

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、労働者を休

業させるときは、よく話し合っ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ある。

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は、休業期間中の休業手当等を支払わなければならないとされているが、不可抗力による休業の場合は、支払義務はない。

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る。

<休業手当の支払いが不要な場合の賃金>

「企業の方向けQ&A 4 労働者を休ませる場合の措置 問4」

事業主は、その雇用する労働者のうち、特に配慮を必要とする者について、その事情を考慮して対策を行う等して労働条件の改善に努めなければならないと、これは新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させる場合も同様である。

そのため、新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させ、労働基準法の休業手当の支払いが不要である場合についても、労使の話し合いの上、就業規則等により休業させたことに対する手当を支払うことを定めることが望ましい。

<年次有給休暇と病気休暇の取り扱い>

「企業の方向けQ&A 4 労働者を休ませる場合の措置 問5」

「労働者の方向けQ&A 2 労働基準法における休業手当、年次有給休暇 問2」

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ない。

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うこと。

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。

[令和2年5月作成]

[令和8年6月修正]