

社員が出社時に発熱、自宅待機を命じた。

社員が、「来るなど言ったのは社長じゃないですか。給与を保障してくれないんですか？保障してくれなきゃ新型コロナで困ってしまうではないですか。」と言ってきた。

どうしたらいいの？ このところこの質問が何件か来ている。

ほとんどの経営者が、明確に根拠を示して答えることはできないだろう。

ポイント1 風邪で休んだ社員

あなたの会社で社員が風邪で休んだときを想定してみよう。給与を払うだろうか。社員の私傷病である。年次有給休暇を申し出て来れば別だが、賃金控除となる。社員の私生活に属する領域で発生したことまで責任は発生しないからだ。これについて何ら違和感を感じる人はいないだろう。

ポイント2 会社の仕事をする状態としてどうなのか

発熱とあるが、平熱を超えていることになる。平熱には個人差があるかも知れないが、身体に異常が発生していることを意味する。これで出てこられて他の社員に風邪をうつすこともある。その状態は、会社に仕事を提供するための状態を満たしていないことになる。

ポイント3 単純に、言った者の責任か

会社が命じたから休業手当となると判断するとして。

朝、検温して39度の熱がある。この理屈では、会社に電話して「休んだ方がいいんですか。」と会社に判断を委ねる。会社は、「休んでください」と言わざるを得ない。会社が言ってしまったら「では休業手当を払ってください。」こうになってしまう。

いや、そこまで熱があったら普通休むから、会社が休業手当を払うのはおかしいとなる。

さらに会社の言うことで決めるのなら、逆に出勤して働けと言われれば言うことを聞くのか。これは本人が拒否するだろう。

判断基準をどっちが、言ったからにするのは間違いとなる。

ポイント4 わかりやすい例で考える

話は変わる。

あなたの会社では、受注した商品を作るため必要となる機械や車をレンタルすることがある。

ある日、レンタル会社の窓口で、1か月間トラックを借りたいと申し出た。

レンタル会社が用意したのは、ブレーキに異常がある車両だった。

それは、借りられないと受け取りを拒否した。

レンタル会社が、「あなたが拒否しているのだから、レンタル料金を払ってください。」と言ってきた。

これでは、商品を借りられない。レンタル会社の車に不具合がある。しかも、レンタル料金は、払うのか！となる。

とてもわかりやすい。こんな非常識なことを言うてくることはないし、通用しない。

さて、置き換えよう。

レンタル会社は、正常に機能する車を提供する債務を負っている。

労働者は、仕事に支障がない状態で労務を提供する債務を負っている。

法的に表現すると債務者は、債務の本旨に従った債務の提供をする義務がある。

これが、できなければ、債務の不完全な履行という債務不履行になる。

不完全な履行を補完しなければ、債務の受領の拒否（レンタル機械の拒否、労務の提供の拒否）ができることになる。

拒否した側は、代金の支払い義務もなくなる。

当たり前すぎる結論だが、レンタル会社の窓口での会話と発熱した社員との会話を法的に表現するとうくなる。

労働者は、仕事に支障がない状態で労務を提供する義務というのは、日常生活において支障なく仕事ができる健康な体を維持する義務だ。

念のため、追加で説明する。ブレーキの異常は、製造したメーカーのせいだ。発熱は、自分のせいではなくて電車で隣に座っていた人にうつされた。ここまで、頑張っただ主張してくる人がいるかもしれない。これに引きずり込まれるとまた判断ができなくなる。これは、あなたの会社とレンタル会社で話し合うことではないし、会社と従業員との間での出来事でもない。それを会社に言われても判断に影響する要素ではない。

ポイント5 感情は根拠にはならない

「新型コロナで困ってしまうのではないですか。」では、状況を示しているだけで根拠になっていない。さらに言えば、感染したくない、疑いがある、どれも私生活の事情だ。さらに困っているなら、会社が保証するのなら、ギャンブルで借金まみれになった社員が困っている場合も会社が肩代わりするのとなる。「新型コロナ」という言葉に不安になり、ごちゃ混ぜにしているといえる。

ポイント6 社員の発熱と会社受注減による休業保障とをごちゃ混ぜにしない

労働基準法では、「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合、休業手当として平均賃金の6割の保障を義務づけている。この責任は不可抗力に近いものでなければ、免れない（INAH0279で説明）。

正確には休業手当には前提条件がある。社員が債務の本旨に従った労務の提供を申し出ているのに会社が、休業を命じた場合に、会社側の労働債務の受領拒否となり休業手当の支払い義務が発生する。

社員が発熱しているというのは、債務の本旨に従った労務の提供ではないのでそもそも休業手当の条件が成立しないのである。

製造業で受注が減ってしまった。材料が供給されなくなった。飲食業で顧客が来なくなってしまった。社員は働けるのにこれらの悪影響が出たことで休業を命じた。この場合に休業手当の支払い義務が不可抗力でない限り発生するとなる。

朝の検温の発熱で休むというのは、不可抗力ではない。だから、会社が休業手当を払うべきだ。と言うのは前提条件を飛ばしてしまった間違っただ理解だ。ここでもごちゃ混ぜにしている。

ポイント7 あえて払うのはかまわない

労働基準法は、新型コロナの流行に対応して改正されていないので従来の判断基準のままだ。基本の基本は、風邪で仕事を休んだとき会社は、賃金を払いますかである。もちろん、気の毒だから、あるいは、提供された労働の成果ではない対価を払うことを承知の上で――社員の生活を支える――として払うならもちろんかまわない。

どうして緊急事態宣言は中途半端なんだろう

緊急事態宣言は中途半端だ

政府が緊急事態宣言を2020/04/07に発出した。言葉は、強烈だ。中身は？外出は自粛。企業に対して業務停止命令はない。社員の在宅を命じるのは、企業の自主判断。政府が責任を持つのではない。

休業手当は払わなければならないのか

休業手当は、不可抗力に該当しない限り支払わなければならない。政府は緊急事態宣言は不可抗力に該当するとの判断も示していない。各企業で判断となる。判断が正しいかどうかは、最終的には裁判でとなる。訴訟しないとどうなるかわからない状況にして訴えられるリスクを企業に負わせているということだ。個人的には、該当地域の一部の業種では休業手当の支払い義務のない不可抗力に該当すると思う。

法律がないからなのか

こんな中途半端な宣言しか出せないのは、政府の限界もある。発出する法律がないからだ。この手の強力な制限をする法律となると典型的なものが戒厳令だ。戦争に負けた国であり、軍国主義的な戒厳令につながりかねない法律は憲法を改正しない限りこの国には作れないためだ。

国民性だから中途半端なのか

発熱があるんですけどと言って会社に判断させる社員と緊急事態宣言という強烈な言葉を使って各企業に判断させる政府。とても似ている。人に決めさせる。責任を取りたがらない。この国らしい国民性だからなのかと皮肉が出そうだ。

財源がないからなのか。厚生労働省が休業手当の支払い義務があるかどうか判断を示さないのは

緊急事態宣言がへなちょこなのは、これだけか？借金だらけの国だからこれ以上財源がないから。それもある。税金の支出となると国会の承認も必要だ。

雇用調整助成金は、企業が休業手当を払ったときに補助するものだ。政府が不可抗力に該当すると判断を示すと企業は、休業手当の支払い義務がなくなる。企業が休業手当を払わなければ、雇用調整助成金を申請する余地もなくなる。労働者の収入がなくなるだけだ。よって不可抗力に該当するとは言わずに休業手当を払わずようにして口先だけ緊急と言っておく。不可抗力に該当して休業手当の支払い義務がない場合でも休業手当を支払えば雇用調整助成金の対象にすると明言すればよいのだが。

そんなまどろこしいことをせず国が国民に直接金を配ればいいではないか。財源だ。

雇用調整助成金は、税金が財源ではない。雇用保険料の特別会計の決算書では、積立金の残高（平成31年3月31日）が5兆円ある（5,144,504百万円）。特別会計は、国会の予算審議の必要もない。政府は、雇用調整助成金を最大限活用しようとしているのであれば休業命令を出さない、休業は不可抗力と判断を示さない中途半端が都合がよいのだ。これも理由にあるだろう。

社会保険労務士 村元雄二

Labor and Social Security Attorney Corporation	
	社会保険労務士法人
	いなほ
作成 2020.04.08 社会保険労務士法人いなほ 371-0018 群馬県前橋市三俣町2-27-14 TEL027・236・7020 FAX027・236・7021 E-mail info@inaho.biz	