

## 賃金

### 休業中なのに賃金を全額払えと要求する。

会社都合の休業の場合に休業手当を支払う必要があることをご存じの会社経営者も多いことと思います。労基法26条では、会社都合の休業の場合は、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならないこととされています。

注意しなければならないのは、平均賃金の60%以上という休業手当の水準は、支払うべき休業手当の最低水準を定めたものであり、労基法26条は、平均賃金の60%を支払えば足りると定めているわけではないということです。会社都合の休業の場合に、平均賃金の60%の休業手当のみを支払えば足りるというためには、それを正当化するための法的根拠が必要です。法的根拠がないと、賃金の100%の支払が必要になる場合があります。

法律の解釈としては、休業手当の支払義務を負う範囲の方が、賃金の支払義務を負う範囲よりも広いと考えられています。労働契約上の根拠規定がなくても、休業手当のみを支払えば足りる事案も、理論上は存在します。しかし、具体的事案において、賃金の支払義務の有無を予測することが難しいため、労働契約上の根拠規定を置くことにより対処するのが現実的です。

会社都合の休業の場合、休業手当の支払義務は社員との合意や就業規則の定めによっても排除することができませんが、賃金の支払義務は排除することができます。就業規則に、会社都合の休業の場合は通常賃金の支払に代えて平均賃金の60%の休業手当を支払うなどと規定し、就業規則を周知させることで、これを労働条件の内容としておくといよいでしょう。

### 休業した場合の特別手当を新設しろと要求する。

休業した場合の特別手当新設は義務ではありません。特別手当を新設しなくても法的には全く問題ありません。社員の生活に配慮して、特別手当を新設してあげるかどうかという政策的判断の問題です。

特別手当を新設するかどうかは、社員の生活のためにどこまで配慮してあげるのか、支払った金額に対し雇用調整助成金の支給を受けられるのかといったことを考慮して、判断するとよいでしょう。

## 休業手当として平均賃金の60%ではなく100%を払えと要求する。

休業手当の支払に関し労基法が要求しているのは、平均賃金の60%以上の休業手当です。休業手当を平均賃金の100%とする法律上の義務はありません。

休業手当を平均賃金の100%とすることは、社員の生活にどこまで配慮してあげるのかという政策的判断の問題です。社員の生活のためにどこまで配慮してあげるのか、支払った金額に対し雇用調整助成金の支給を受けられるのかといったことを考慮して判断するとよいでしょう。

## テレワークなのに残業代の支払を要求する。

テレワークであっても、残業をさせれば残業代を支払わなければならないことになり変わりありません。テレワークさせている社員から日報を提出させるなどして労働時間を把握し、残業時間については残業代を支払って下さい。残業させたくない場合は、残業を一律に禁止したり事前許可制にしたりして、残業させないようにして下さい。

テレワークさせている社員に事業場外みなし労働時間制を適用し、所定労働時間みなしとすることができるような場合であれば、所定労働時間働いたものとみなされるわけですから、残業代を支払う義務はありません。ただし、「労働時間を算定しがたいとき」でなければ事業場外みなし労働時間制の適用はありませんし、事業場外みなし労働時間制の適用がある場合であっても、所定労働時間みなしにできるのは、通常は所定労働時間内で終わる業務の場合だけです。通常は所定労働時間を超えて働かないと終わらない業務の場合は、当該業務の遂行に通常必要とされる時間働いたものとみなされることになります。例えば、通常は9時間必要な仕事をさせていれば、実労働時間にかかわらず、9時間働いたものとみなされてしまいます。事業場外みなし労働時間制が適用できさえすれば所定労働時間みなしにできると

誤解されていることが多いので、自社はそのような誤解に基づいた労務管理を行っていないか、一度確認してみることをお勧めします。

なお、テレワークを実施する際は、「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」(厚生労働省)を参考にするといいと思います。厚生労働省のサイトからパンフレットを無料でダウンロードすることができます。

## 売上が激減しているのに賃金減額に応じない。

賃金減額に応じるかどうかは、社員の自由です。新型コロナ流行に伴い売上が激減して賃金を支払うことが困難になった場合であっても、社員が賃金減額に同意する義務はありません。

売上が激減して賃金を支払うことが困難になった場合、まずは休業して休業手当を支払い、雇用調整助成金の支給を受けるとよいでしょう。派遣社員については労働者派遣契約の期間満了時に契約を打ち切り、有期社員については期間満了時に雇止めにするのが本筋です。正社員の賃金については、賞与不支給又は少額の支給、昇給の停止を行います。毎月の給料の減額は、社員の士気に対する悪影響の程度が大きいため、できるだけ避けて下さい。賃金の負担に耐えられない場合は、希望退職募集や退職勧奨を行わざるを得ません。整理解雇はできるだけ避けたいですが、最終的には実施せざるを得ないこともあります。

賃金減額に対する同意の有無は慎重に判断する必要があります。単に社員が賃金減額を受け入れたというだけでは足りず、社員の自由な意思に基づいて賃金減額を受け入れたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要です。裁判所にも賃金減額の同意があったと認めてもらえるようにするためには、賃金減額の必要性や賃金減額の結果どれだけ減収になるのかを説明する書面を交付して口頭でも説明し、同意書を取得するなどの対応が必要になります。

就業規則に金額等の支給水準が具体的に定められている賃金を減額する場合は、社員の同意だけでなく、就業規則の変更も必要です。社員との合意内容よりも就業規則の方が社員に有利なまま放置していると、就業規則で定められた金額の賃金の

支払を余儀なくされることがあります。

賃金減額について社員の同意を得られない場合であっても、就業規則を変更することにより賃金を減額できることがあります。ただし、就業規則変更が有効となるためには、その変更が合理的なものでなければなりませんし、賃金減額を内容とする場合は就業規則を変更する高度の必要性が要求されます。社員の同意のない就業規則変更による賃金減額は、大部分の社員が賃金を減額する就業規則の変更に同意している場合に、どうしても賃金減額に同意してくれないごく一部の社員のみを対象として行いたいところです。

経営労働相談のご予約 TEL:03-3221-7137

〒102-0083 東京都千代田区麴町5丁目2番地 K-WINGビル7階