

総行給第17号  
令和2年5月1日

各都道府県総務部長  
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）  
各指定都市総務局長  
（人事担当課扱い）

殿

総務省自治行政局公務員部  
給与能率推進室長  
（公印省略）

新型コロナウイルス感染症に係る休業手当の支給に関する  
判断基準の周知及び状況調査（追加）の実施について

各地方公共団体におかれては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に多大な御尽力をいただき厚く御礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症への対応については、令和2年3月5日付け総行公第29号「新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた業務体制の確保について」等により、地域の実情に応じ、組織全体としての業務体制の確保に万全を期していただくようお願いをしていますが、一方で、感染症の拡大に伴い、各地方公共団体において、やむなく職員を休業させる施設等もみられるところです。

労働基準法（昭和22年法律第49号）第26条は地方公共団体にも適用されるものであり、休業手当の支給の判断に当たっては、厚生労働省が公表している「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」を参考とし、各団体における個別具体の事情に応じて適切に運用いただきますようお願いいたします。

なお、同Q&Aにおいては、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、休業期間中の休業手当を支払う必要があり、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありませんが、不可抗力による休業と言えるためには、①その原因が事業の外部に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、という要素をいずれも満たす必要があるとされています。

また、新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた業務体制の確保等に関して、令和2年3月19日付け総行公第51号・総行給第11号「新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた業務体制の確保等に係る状況調査について」にて調査を行ったところですが、各地方公共団体における休業手当の運用状況について、追加の調査を実施することとしましたので、御協力をお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対しても速やかにこの旨周知いただきますようお願いいたします。

本通知は、地方公務員法第 59 条（技術的助言）及び地方自治法第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

<新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）（厚生労働省ホームページ）>

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)

**【連絡先】** 総務省自治行政局公務員部  
給与能率推進室

電 話 0 3 - 5 2 5 3 - 5 5 4 9（直通）

## 新型コロナウイルスに関する Q&amp;A（厚生労働省 HP より一部抜粋）

（令和 2 年 4 月 30 日時点版）

## 4 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）

問 1 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っただき、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いします。

なお、賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、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には、使用者は、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とされています。

また、労働基準法においては、平均賃金の 100 分の 60 までを支払うことが義務付けられていますが、労働者がより安心して休暇を取得できる体制を整えていただくためには、就業規則等により各企業において、100 分の 60 を超えて（例えば 100 分の 100）を支払うことを定めていただくことが望ましいものです。この場合、支給要件に合致すれば、雇用調整助成金の支給対象になります。

※不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、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 つの要件を満たすものでなければならないと解されています。例えば、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な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となる場合があります。

問 2～6 略

問7 新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合、労働基準法の休業手当の取扱はどうなるでしょうか。

新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合っ、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いします。

また、労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、雇用調整助成金が、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われます。今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、全国において、解雇等を行わず、雇用を維持する企業に対して、正規雇用・非正規雇用にかかわらず、助成率を中小企業は90%、大企業でも75%に引き上げるなどの特例措置を講じています。さらに、都道府県知事から休業等の要請を受けた中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合であって、100%の休業手当を支払っているなど一定の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に100%にするなど、事業主の皆様を積極的に支援していきます。

なお、新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、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ありません。

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には、使用者は、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とされています。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありませんが、不可抗力による休業と言えるためには、

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

という要素をいずれも満たす必要があります。

①に該当するものとしては、例えば、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく対応が取られる中で、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合のように、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする

要因が挙げられます。

②に該当するには、使用者として休業を回避するための具体的努力を最大限尽くしていると言える必要があります。具体的な努力を尽くしたと言えるか否かは、例えば、

- ・ 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な場合において、これを十分に検討しているか
- ・ 労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか

といった事情から判断されます。

問8～17 略

(調査要領)

<b>回答期限</b>	・都道府県及び指定都市 人事担当課 <b>令和2年5月22日(金) 正午</b> ・都道府県 市区町村担当課 <b>令和2年5月28日(木) 正午</b>
<b>調査基準日</b>	・令和2年5月1日時点
<b>調査対象団体</b>	<調査票1> 「新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた業務体制の確保等に係る状況調査について(令和2年3月19日付(総行公第51号・総行給第11号))」(以下「3.19調査」)の問3、問5において、部署又は施設等の休止に伴い、臨時・非常勤職員を休業とした団体 <調査票2> 令和2年3月20日以降、新たに、部署又は施設等の休止に伴い、臨時・非常勤職員を休業とした団体(調査票1の記載団体は含まない。)
<b>記載要領</b>	<調査票1> ・黄色着色部分については3.19調査の回答を元に記載すること。 ・同じ団体で複数の部署又は施設等がある場合には、行を分けて記載すること。 ・「休業手当」欄について、支給している場合には「○」を、支給していない場合には「×」を記載すること。なお、同じ部署又は施設等で一部の者に支給している場合は、支給している者と支給していない者について分けて記載すること。 ・「要件①」欄には、「その原因が事業の外部より発生した事故であること」に該当する場合には「○」を、該当しない場合には「×」を記載すること。 ・「要件②」欄には、「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の出来ない事故であること」に該当する場合には「○」を、該当しない場合には「×」を記載すること。 ・「休業手当の支給率」欄には、「60/100」というように分数で記載すること。(不支給の場合は「-」を記載すること。) ・「備考」欄には、休業手当支給の要件に該当するにもかかわらず不支給の場合又は、休業手当支給の要件に該当しないのにも関わらず支給している場合には、その理由をそれぞれ記載すること。 また、休業手当の支給の判断に当たって、管轄の労働基準監督署に相談した場合は、その旨も記載すること。 ・令和2年3月20日以降、休業手当の支給状況が変わった場合は、記載すること。(変わっていない場合は記載不要)その際、「R2.3.19調査と異なる」欄に「○」を記載し、また理由を記載すること。 <調査票2> ・3.19調査と同様の考え方で、記載すること。 ・記載方法については、調査票1と同様。 <市区町村担当課> ・市区町村担当課におかれましては、市区町村担当課集計用シートの該当欄に都道府県名及び該当団体の団体コードを記載の上、各団体からの回答を転記して頂き、当該シートを提出ください。
<b>照会先・提出先</b>	給与能率推進室 調査係 高橋 k3.takahashi@soumu.go.jp (メールにて回答願います。)



休業手当状況調べフォローアップ（R2.3.20以降、新たに、部署又は施設等の休止に伴い、臨時・非常勤職員を休業とした団体（調査票1の記載団体は含まない。））

団体名	部門	休業している部署又は施設等の名称	休業手当支給の有無	要件①	要件②	休業手当の支給率	備考