

休業中の賃金について

1 休業中の賃金は支払えないが、休業手当は支払わなければならないか？

法律上は、今回の震災での休業について労基法上の休業手当を支払う必要はありません。その理由は「使用者の責めにきすべき事由」には該当しないからです。

休業中を、有給とするか無給とするかは会社の資金繰り次第で決めていいのです。

2 従業員の収入がなくなることに、会社としてどうするか？

- (1) 会社の財務状況にゆとりがあれば、見舞金のような形でいくらでも補てんする方法もあるでしょう。
- (2) 会社として、休業中の賃金を支払う余裕がないならば（休業中を無給とするならば）「雇用保険失業給付の特例措置」というもので、従業員に失業手当を支給させる方法があります。

これは、今回の大震災で急に実施することになったものです。

実際には、離職して失業状態になっていなくても、賃金が支給されない休業期間を失業したとみなす措置です。

実務的には、通常の「離職証明書」を使い、「休業証明書」と書き加えて「離職票」とともにハローワークに提出するのです。

ただし、この給付を受けることのできる従業員は、6ヶ月以上雇用保険に加入していることが条件です。

- (3) 会社が休業手当（平均賃金の6割以上）を支給した場合は、その会社にはあとからになりますが、その8割を助成する仕組みができました。これは今回の地震災害の大きさから、本来は急激な円高に苦しむ企業に対する助成であったものを今回の地震にも適用することになったものです。
設備が損壊し早めの修復が困難とか、従業員が出勤できない、来客がない、原材料の確保ができないなどの理由で直近1ヶ月の売上が5%以上減少した場合、「中小企業緊急雇用安定助成金」として事業主に助成されます

以上