



「休業指示に係る就業規則等の改正について」提案を受ける！

■目的

- ・新型コロナウイルス感染症のリスクや、将来にわたる様々なリスクの発生に備える
- ・社員の雇用を守り、休業に対応することを通じて、社員が安心して働ける環境を整える

■実施内容

1. 休業の取扱いの追加（就業規則第123条の4を新設）

会社は、業務量の減少その他経営上の都合により、休業を命ずることがある。

2. 休業時の賃金の取扱いの変更

(1) 休業1日における支給額を、平均賃金の6割以上の支給を可能とする

賃金規程第126条の変更

休業等を命ぜられた場合の支給額については、次の各号に定めるとおりとする。

①業務量の減少その他経営上の都合により休業を命ぜられた場合は、その期間1日につき平均賃金の60/100以上とする。

②就業規則第141条に規定する就業制限を命ぜられた場合は、その期間1日につき平均賃金の60/100とする。 ※141条：懲戒

(2) 休業を命じた日については、期末手当の期間率における欠勤期間を、会社が特に指定した場合は除くことがある

3. 実施期日 2020年9月1日

■提案時における特徴点

- ・社員の雇用の確保が基本にある。雇用流出を防ぎ、社員の雇用を維持したい
- ・日単位の休業についてはこれまで設定がないため設定する
※類似した制度としては「待命休職」があるが、こちらは中長期での対応を想定している
- ・「休業」を行う際は、基本的に前月25日の勤務指定時に指定する
- ・「休業」の際の賃金は、60/100以上支給可能とするための拡大である
※支給する率はその都度判断する
- ・「休業」を行う基準は、様々にあるため一概に示す事はできない。都度判断する
※具体的な事由や、「休業」を指定する期間を予め定めることはできない
- ・会社が指定した場合、「休業」の日数を期末手当の欠勤期間に含めないことがある
- ・雇用調整助成金の申請に必要な協定書とは異なるものである
- ・社員への説明やシステムの準備などの期間を考慮して、9月1日実施としたい

「休業」を指定する具体的な事由や、指定される期間、支給される賃金に関して不透明な点があります。

今回の新型コロナウイルス感染症に対する、テレワークや勤務免除の取扱いにおける課題や職場の声が多く寄せられています。

雇用不安なく安心して働くことの出来る制度をつくらせよう！