

## 採用内定者に自宅待機を命じることができるか

**Q**

私は従業員150人ほどの工場を経営しています。業績も順調に伸びていることですし、高校の新卒者を思いきって数名採用内定したところ、業界全体が急激な不況に見まわれ、受注が大幅に減ってしまいました。現状では、この内定者たちに春から入社してもらっても仕事がありません。そこで、入社日を繰り下げるか、入社日から受注状況が好転するまで自宅待機してもらうかのどちらかにしようと思うのですが、問題があるでしょうか。



**A**

経営状況の悪化を理由に採用内定者に対して、入社日から自宅待機命令をすることは可能ですが、この場合、休業手当を支払わなければなりません。休業手当の額は、労働基準法上は原則として平均賃金の60%とされていますが、ご質問のケースのように入社日から休業させる場合は、都道府県労働基準局長の定める方法に基づいて算出します。

一方、入社日を繰り下げた場合は、その繰り下げた期間にかかる休業手当の支払は必要ありませんが、採用内定者の合意が必要となるうえ、内定者が新規学卒者である場合はあらかじめハローワークおよび学校等の施設の長に通知しなければなりません。

## 解 説

### 自宅待機と休業手当

ご質問では、採用内定者を自宅待機させることができるかとのことですが、採用内定とは、就労の始期付解雇権留保付労働契約と解されていますが、就労の始期である入社日以降に自宅待機を命じた場合は、自宅待機の期間は「使用者の責に帰すべき休業」(労基法26条)にあたりますので、休業手当を支払わなければなりません。ただし、休業手当を支払えばいつまでも自宅待機させることができるわけではなく、経営状況が改善されたときはこれを解除しなければなりません。経営状況が好転したにもかかわらずいつまでも自宅待機を継続すると、当該命令は公序良俗に反し、違法となりますので注意が必要です。

なお、自宅待機にかかる休業期間について、一定の要件に該当する場合は中小企業緊急雇用安定助成金(大企業の場合は、雇用調整助成金)を受給することができます(雇用調整助成金または中小企業緊急雇用安定助成金の詳細については後掲設問「見直しがなされた雇用調整助成金の内容は」を参照)。

### 休業手当の金額

休業手当の金額について、労働基準法は、「使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」(同法26条)と定めており、休業手当のもととなる平均賃金の算定の方法は、原則として、「算定すべき事由の発生した日以前3箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう」(労基法12条1項)とされています。しかし、ご質問のケースのように、入社日後ただちに自宅待機となる場合は、まだ就労を始めていませんから、上記の方法では平均賃金を算定することはできません。

このような場合について、労働基準法施行規則は、「雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由の発生した場合の平均賃金は、都道府県労働局長の定めるところによる」(同規則4条)としており、具体的には、入社前に「あらかじめ賃金額が明確に定められている者については当該賃金額により、その他の者については自宅待機が採用内定者の一部に対して実施された場合には自

宅待機にならなかった者の賃金額、自宅待機が採用内定者の全員に対して実施された場合には労働契約の成立時に参考的に示された賃金の額等により推算すること」(昭50.3.24労働省労働基準局監督課長、労働省労働基準局賃金福祉部企画課長合同内翰)としています。したがって、ご質問のケースの場合は、都道府県労働基準局長が上記の方法に基づいて定めるところにより算出した休業手当を自宅待機中の者に支払うことになります。

ころです。

また、自宅待機中も会社への興味や仕事へのモチベーションを失うことのないよう、例えば、業務に関する内容についての座学研修や実地研修を行ったり、外部の講師を招いて講義を受けさせるなどの教育訓練を実施するとよいでしょう。このように、休業中の者に一定の教育訓練を受けさせた場合には、中小企業緊急雇用安定助成金等の助成金を受給できる場合がありますので、こうした制度も上手に活用したいところです。

なお、業務命令として教育訓練を実施した場合、その訓練にかかる時間は、労働時間となり、休業手当ではなく、通常の賃金の支払いが必要となりますので注意してください。

### 入社日を繰り下げる場合

ところで、入社日を繰り下げた場合には、入社日が先延ばしになるわけですから、その繰り下げた期間については休業手当の支払義務は発生しません。ただし、労働契約法で「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」(労働契約法8条)とされているように、入社日の変更は労働者(内定者)の合意が必要であり、会社が恣意的に変更することはできない点に注

採用手引二六



### 教育訓練等の実施

ご質問によれば、業界全体の不況に伴う受注の大幅減により自宅待機命令を考えているとのことであり、やむを得ない部分もあるかと思われませんが、新入社員の不安の軽減や企業の社会的責任という観点からも、自宅待機期間は可能な限り短くするようにしたいと

一  
二三

意が必要です。

また、新規学卒者の入社日を繰り下げの場合は、所定の様式により、あらかじめハローワークおよび学校等の施設の長に通知しなければなりません（職安則35条2項）。

いずれにせよ、入社日の繰り下げは、内定者の不安を増長するうえ、会社の社会的な信用を損なうことも考えられますから、できるかぎり避けるようにしたほうがよいでしょう。

《参考となる法令・通達など》

労基法12条、26条

労基則4条

労働契約法8条

職安則35条