

自宅待機時の給与支払 対応ガイド



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

自宅待機とは

自宅待機は、会社が従業員の出勤を禁止し、自宅で待機させる「業務命令」です。

従業員の働く権利を制限するため、命令には正当な理由と必要性が求められます。自宅待機中の給与支払については、その理由によって対応が異なります。

従業員に責任のない理由の場合は、原則として給与全額が支払われるのが一般的です。

自宅待機中の給与支払ルール

自宅待機中に給与（休業手当を含む）が出るかどうかは、待機理由によって判断が異なります。

■ 給与（休業手当）が支払われる可能性が高いケース

会社都合の休業

会社の経営・管理上の理由（設備故障、経営不振、感染症予防のための自主的休業命令など）による場合です。**平均賃金の60%以上の休業手当**が出ます。

懲戒処分の調査期間中

処分決定前の調査期間は業務命令のため、原則として**給与全額**が出ます。

■ 給与（休業手当）が支払われない可能性が高いケース

不可抗力による休業

地震や台風などの自然災害で事業場が直接的な被害を受け、事業継続が不可能となった場合などです。原則として**法律上の支払義務はありません**。ただし、会社の就業規則等に定めがあればそれに従います。

従業員自身の理由

本人の病気（業務外）や自己都合による欠勤の場合は、**休業手当の対象外**です。感染症でも本人の体調不良で働けない場合も従業員都合の休業とみなされます。

休業手当の計算方法

休業手当を支払う場合、その金額は「平均賃金」を基に計算します。



計算式	$\text{休業手当} \geq \text{平均賃金} \times 60\% \times \text{休業日数}$				
平均賃金	原則として、算定事由発生日（休業開始日）以前3ヶ月間に支払われた賃金総額を、その期間の総日数（暦日数）で割って算出します。パート・アルバイトなどで労働日数が少ない場合は最低保障額の計算が必要になることがあります。				

⚠ 注意

休業手当は賃金として扱われるため、社会保険料や所得税の控除対象となります。
会社都合の休業にもかかわらず休業手当を支払わない場合は、労働基準法違反となる可能性があります。

自宅待機命令の留意点

自宅待機命令は、業務上の正当な理由と必要性に基づき、合理的な期間で行う必要があります。
理由が不当であったり、期間が不必要に長かったりする場合は、権利濫用として違法と判断される可能性があります。
特に、従業員に責任のない理由での自宅待機においては、給与（休業手当含む）の適正な支払いが不可欠です。
命令の際は、理由や期間、給与の扱いを明確に伝えることが望ましいです。

