

NSRにゅーす

社会保険労務士法人NSR

大阪オフィス tel 06-6316-8858

神戸オフィス tel 078-371-5120

～ 新型インフルエンザの影響で休業が発生した場合の～ 労働基準法 第26条（休業手当）の取扱い

このたびの関西地方を中心とした新型インフルエンザの拡大に伴い、企業活動にも大きな影響が出ています。従業員が罹患した場合、または罹患していなくても営業の一部停止等によって、従業員を休業させる場合の賃金の取扱いについては、以下のような判断基準が参考となりますが特に表中ケース3については、個々の事情により判断されるべきものとなります。

* 参考資料

SARS（重症性呼吸器症候群）についての愛知労働局の照会に対する厚生労働省の回答要旨
（平成15年5月22日付）

「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうかの判断基準

ケース	労働基準法第26条の休業手当の支払義務
1. 国等の強制的な措置に基づく場合 ア 感染症法第45条に基づき健康診断の受診勧告を受けた労働者を休業させる場合 イ 感染症法第45条に基づき入院勧告を受けた労働者を休業させる場合	なし
2. 国等が要請している措置に基づく場合 ア 疑い例に該当する労働者を休業させる場合 イ 伝播確認地域から帰国した労働者を10日間自宅待機させ休業を命じる場合	原則なし 但し、伝播確認地域への渡航延期勧告発令後に使用者が当該地域への出張を命じた場合はあり
3. 1.及び2.に該当しない場合であって、事業主の自主的な判断で休業させる場合	あり

○労働基準法第26条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、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。