

## お知らせ

### インフルエンザによる休業と休業手当の関係

暦上では秋を迎えたもののまだまだ暑い日が続きますが、今のうちにインフルエンザで会社を休ませた場合と休業手当の関係性をまとめていきます。

#### ○休業手当とは

そもそも休業手当とは、労働基準法第 26 条に規定されている「使用者の責めに帰すべき事由」による休業に対して、平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を労働者に支払わなければならない」とされているものです。

「使用者の責めに帰すべき事由」としては、経営障害(材料不足・資金難・不況等)・予告なしに解雇した場合の予告期間中の休業・新規学卒採用内定者の自宅待機等、「会社側の都合」で仕事を休ませた場合が挙げられます。

#### ○新型インフルエンザと季節性インフルエンザの違い

では、インフルエンザに感染した労働者を会社が休ませた場合、それが「会社側の都合」に当たるのかが問題になります。これには新型と季節性で対応が異なっていきますが、結論としては、

新型インフルエンザ＝原則として、休業手当を支払う必要がない  
季節性インフルエンザ＝休業手当を支払う必要がある

となります。

理由としては、エボラ出血熱、結核、コレラ、そして新型インフルエンザ等は感染症予防法第 18 条に明記されている、法律によって強制的な就業制限措置がとられものであるため、会社側の都合には該当しないのです。

ただし、これは新型インフルエンザと認められた場合において休業手当を支払わなくて良いということですので、発熱はあるけれど新型か季節性か判断がつかない時点で休ませる場合は、休業手当の支払が必要になると解されます。

季節性インフルエンザについては、原則として、同条の就業制限の対象外となるため休業手当を支払わなければならないのですが、医師の指示によって休む場合は不支給でよいとされています。

#### ○ノロウィルスは？

ノロウィルスは新型インフルエンザのような強制的な就業制限措置の対象外となりますので、会社を休ませた場合でも休業手当を支払う必要があります。

### 台風による休業と休業手当の関係

前述の通り、会社側の都合で休業させた場合は休業手当を支払う必要があります。しかし、天災事変のような「不可抗力」による休業については、会社側の都合とはいえないため、休業手当を支払う必要はありません。

この不可抗力に該当する条件として、①その原因が事業の外部により発生した事故であって、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であることとされています。

台風の場合は、その被害によって会社の設備や施設に実害が生じていたり、公共交通機関がマヒしているため休業せざるを得ない場合ですと不可抗力に該当しますので、休業手当は必要ないと解されます。

一方で、直接的被害や公共交通機関の影響は未だないけれども、被害を防ぐために帰宅命令を出したり、営業時間を短縮する場合等については、取引先の依存の程度・輸送経路の状況・災害発生からの期間・会社側の休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案して会社都合による休業なのかどうかを判断することになります。

なお、営業時間短縮等で1日の所定労働時間の一部のみを休業とした場合は、現実に就労した時間に対する賃金が平均賃金の 100 分の 60 に満たないときは、その差額以上を休業手当として支給します。

内容に関するお問合せやご相談は

吉田宏司事務所 (03-3274-0656 [y-jimusho@fukusikyukai.com](mailto:y-jimusho@fukusikyukai.com)) までご連絡ください。