

【2009.10.23】 <TOIPCS>
■ 「新型インフルエンザ」と休業手当・有休等の関係
－厚生労働省、「Q&A」を発表－

◆ 予断を許さない状況

新型インフルエンザについては、「これからピークを迎える」との見方もあり、まったく予断を許さない状況にあります。そんな中、厚生労働省が「新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関するQ&A」というものを、ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/20.html>) で発表しました。これは、新型インフルエンザに伴って労働者を休業させる場合における賃金の支払いの必要性の有無等について、同省の見解を示したものであり、大変参考になります。なお、この見解は平成21年9月時点の状況を基にしているため、今後の状況に応じて変更される可能性があるとのこと。

◆ 5つの「Q&A」

上記ホームページでは、以下の5つの質問に対する見解が掲載されています。いずれのケースについても、場合分けをして「休業手当の支払いが必要なケース」「休業手当の支払いが不要なケース」等が示されています。上記ホームページをご確認ください。

- (1) 労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合は、会社は労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があるか？
- (2) 労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- (3) 労働者が感染者と近くで仕事をしていたため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- (4) 労働者の家族が感染したためその労働者を休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- (5) 新型インフルエンザに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取扱いは、労働基準法上問題はないか？ 病気休暇を取得したこととする場合はどうか？

◆ 万全の準備を！

「新型インフルエンザ」の流行は、企業の経営にとっては死活問題ともなり得ます。実際に多くの社員が感染してしまったような場合に備え、万全の準備を整えておくことが必要でしょう。