



今冬は新型・A型・B型インフルエンザの流行が懸念されています！



職場のインフルエンザ対応策



社員 あるいはその家族が 新型インフルエンザにかかって休んだときの給与支払は？

「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するかどうかで、休業手当を支払う必要があるかどうかが決まります。

使用者の責に帰すべき事由により休業する場合は、休業期間中は平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならない。 労働基準法第26条

		従業員が感染	従業員の家族が感染	感染しているかどうか分からない
使用者の責に帰すべき事由による休業に 該当しない	休業手当を支払う必要は ない	医師等による指導により労働者が休業する場合	濃厚接触者であることなどにより、保健所による協力要請等により労働者を休業させる場合	発熱などの症状があるために自主的に休む場合 (通常の病欠と同様の扱い)
使用者の責に帰すべき事由による休業に 該当する	休業手当を支払う必要は ある	<ul style="list-style-type: none"> ● 医師や保健所による指導や協力要請の範囲を超えて休業させる場合 (外出自粛期間経過後など) ● 使用者の自主的判断で休業させる場合 		37度以上の発熱等一定の症状のみをもって、一律に休業させる場合

↑ 厚生労働省 HP

「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」より



冬は新型インフルエンザのピークを迎えます。会社としては感染予防の周知、感染拡大の防止を図りつつ、従業員が安心して休暇を取得できる体制等

使用者の責めに帰すべき事由による休業に該当する場合とは？

使用者が休業になることを避けるため社会通念上の最善の努力をしたかどうか判断の基準となります。

- 生産調整のための一時帰休
- 親会社の経営難から、下請工場が資材、資金を獲得できず休業
- 原材料の不足による休業
- 監督官庁の勧告による操業停止
- 違法な解雇による休業 など

今後は『**新型インフルエンザ対応策**』を企業内で整える必要が求められています。