

大雪やインフルエンザ感染において、休業手当を支払う必要があるか？

肌寒い季節になってきました。この季節にご相談が多くなる大雪とインフルエンザ感染における休業手当の支払いの必要性についてお伝えします。

労働基準法第26条において「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、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。」と定められています。

例えば、得意先からの受注が落ち込んだため工場の稼働を停止し、労働者を休業させる場合、使用者の責に帰すべき事由による休業となるため、会社は休業させた労働者に対して平均賃金の100分の60以上の手当を支払う必要があります。

天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう「不可抗力」とは、次の条件を満たす必要があります。

- (1)その原因が事業の外部より発生した事故であること
- (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のできない事故であること

さて、表題の大雪やインフルエンザ感染において、休業させた場合です。休業手当の支払いが必要となるかケースごとにまとめると次のとおりです。

|                                             |                            |
|---------------------------------------------|----------------------------|
| 大雪で工場が倒壊するなど実害があり、やむを得ず休業させた場合              | 休業手当の支払い必要なし               |
| 大雪で交通機関の麻痺など混乱が生じる恐れがあるため、休業させた場合           | 休業手当の支払い必要あり               |
| 大雪の影響で仕入れ品が届かず、営業できないため、休業させた場合             | 休業手当の支払い必要あり               |
| 「大雪のため出社しなくてもいいですよ」と労務提供の判断を労働者に委ねた場合       | 休業手当の支払い必要なし               |
| 大雪のため交通機関が乱れて、労働者が遅刻した場合                    | 遅刻時間に対して、賃金・休業手当ともに支払い必要なし |
| 医師の診断によりインフルエンザに感染していることが確定しているため、出勤停止にした場合 | 休業手当の支払い必要なし               |
| インフルエンザに感染している疑いがあり、出勤停止にした場合               | 休業手当の支払い必要あり               |
| インフルエンザの集団感染が発生し、会社を一時的に営業停止し、労働者を休業させる場合   | 休業手当の支払い必要あり               |

想定される事案ごとに判断をまとめると上記のようになります。判断が難しい場合、担当までご相談ください。