

# 新型コロナウイルス感染症に関する休業手当

労働基準法第26条の休業手当の支払いの要否については以下のとおりです。

○労働基準法(昭和22年法律第49号)(休業手当)

第26条 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。

## 使用者による休業手当の要否

新型コロナウイルスに感染した場合(無症状病原体保有者を含む)

※都道府県知事の就業制限の対象となる。

労基法上の休業手当の支払いは不要です。  
(「使用者の責に帰すべき事由」に該当せず)

新型コロナウイルスへの感染が疑われる場合

※以下の場合を想定

- ・風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合
- ・強いだるさ(倦怠感)や息苦しさ(呼吸困難)がある場合

まずは、帰国者・接触者相談センターにお問い合わせください。  
⇒問い合わせ結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、休業手当の支払が必要。  
なお、帰国者・接触者相談センターの指示により、検査を受ける場合、当該検査期間については、休業手当の支払は不要。

発熱などの症状があるため労働者が自主的に休んでいる場合

労基法上の休業手当の支払は不要です。  
(「使用者の責に帰すべき事由」に該当せず)

一定の症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく場合

※使用者の自主的な判断で休業させる場合

労基法上の休業手当の支払が必要です。  
(「使用者の責に帰すべき事由」に該当し休業手当の支払が必要。平均賃金の60/100以上の支払が必要)

新型コロナウイルス感染症によって、事業を休止し、これに伴い、労働者を休ませる場合

個別の判断によります。  
例)海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合  
⇒当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられる。

新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っており、労働者が休みやすい環境の整備を整えていただくようご協力をお願いします。

※ 詳細は、厚労省HPの関連Q&Aも御覧下さい。( [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html) )