

新型コロナウイルスに対応する休暇及び賃金の支給基準一覧			
	休暇取得事由	休暇種類	賃金の支給基準
ワクチンの接種	労働者が自主的にワクチンを接種する	ワクチン接種休暇	接種した日から翌日の 24 時までとする。雇用主は休暇の取得を拒絶してはならない。賃金を支給しないことができる。ただし、無断欠勤とみなしたり、労働者に対して私用休暇若しくは他の休暇で充てることを強要してはならず、かつ、勤務の補填、皆勤手当の不支給、解雇又はその他不利な処分をしてはならない。
	雇用主が労働者にワクチン接種を要求する	公的休暇	賃金は通常通り支給される。
従業員の世帯構成員が、予防接種を受け、重大な疾病にかかり、又はその他の重大事故に遭ったため、従業員自ら看護することが必要な場合	自ら看護することが必要な世帯構成員がいる労働者である	家庭看護休暇	家庭看護休暇の日数は私用休暇として計算され、一年で七日を上限とする。雇用主は賃金を支給しないことができる。ただし、無断欠勤とみなして皆勤手当や人事考課に影響を及ぼしたり、その他不利な処分をしてはならない。
自主的健康管理	労働者が自主的健康管理を実行する	労働者自ら普通傷病休暇、私用休暇、年次有給休暇を選択する	休暇の種類によって賃金を支給する。
	雇用主が労働者に在宅隔離を要求する	労務の受領遅延となり、休暇を取得する必要がない。	賃金は通常通り支給される。
業務上の事由により新型コロナウイルスに感染し、治療休養している期間	業務上の事由により新型コロナウイルスに感染した	公傷病休暇	労働基準法第 59 条の規定により本来の賃金に相当する賃金補償を給付する。
在宅検疫、在宅隔離	職務の執行による場合	防疫隔離休暇	賃金は通常通り支給される。
	職務の執行とは無関係であった	防疫隔離休暇	雇用主は賃金を支給しないことができる。ただし、無断欠勤とみな

	場合		したり、私用休暇若しくは他の休暇で充てることを強要してはならず、皆勤手当の不支給、解雇又はその他不利な処分もしてはならない。
ウイルス検査	労働者が発熱、或いは呼吸器感染などの症状で受診し、医療機関の判断でウイルス検査を受ける必要があるとされ、検査結果が出るまで出勤できなくなった	労働者自ら普通傷病休暇、私用休暇、年次有給休暇を選択する	休暇の種類によって賃金を支給する。
	労働者が感染者の出入りした場所を訪れたため、スピード検査ステーションで検査を受けた	雇用主が「防疫隔離」と注記することを推奨する	事情の発生は労働者に責めを帰すべきではなく、隔離事由も雇用主に責めを帰すべきではないため、雇用主は無断欠勤とみなしたり、私用休暇若しくは他の休暇で充てることを強要してはならず、勤務の補填、皆勤手当の不支給、解雇又はその他不利な処分もしてはならない。賃金は、労使双方自ら協議して決定することができる。
	労働者が感染者の出入りした場所を訪れたため、雇用主が労働者にスピード検査ステーションでの検査を受けるよう要求した	公的休暇	賃金は通常通り支給される。
労働者の家族が、防疫隔離・検疫期間中のため自分で身の回りの世話ができない場合	労働者が、防疫隔離・検疫期間中のため自分で身の回りの世話ができない家族を看護する	防疫隔離休暇	雇用主は賃金を支給しないことができる。ただし、無断欠勤とみなしたり、私用休暇若しくは他の休暇で充てることを強要してはならず、皆勤手当の不支給、解雇又はその他不利な処分もしてはならな

			い。
中・小学校の新学期開始の延期、又は学校が「 嚴重特殊伝染性肺炎(COVID-19) 」の感染拡大による臨時休校基準に達したために休校になったこと、又は、保育施設、在宅保育サービス、通所介護サービス(グループホームを除く)、心身障害者デーサービスが休業になったことにより、当該期間中に看護・ケアする必要がある家族がいる場合	労働者が自ら下記の家族を看護・ケアする： 1.12歳以下の小学生、児童 2.中、高校生で心身障害者手帳を所持する子女 3.幼稚園、学習塾、児童・学童保育施設に預けている子供 4.通所介護サービスを利用している家族 5.在宅保育サービスを利用している子供	防疫看護休暇	雇用主は賃金を支給しないことができる。ただし、無断欠勤とみなしたり、私用休暇若しくは他の休暇で充てることを強要しはならず、皆勤手当の不支給、解雇又はその他不利な処分もしてはならない。
政府の通知によって強制休業となった場合	政府からの休業通知を受けて、労務を提供することができない労働者	休暇を取る必要がない	雇用主は賃金を支給しないことができる。ただし、無断欠勤とみなしたり、私用休暇若しくは他の休暇で充てることを強要してはならず、皆勤手当の不支給、解雇又はその他不利な処分もしてはならない。
感染拡大のため、雇用主が自主的に休業する場合	雇用主が自主的に休業するため、労務を提供することができない労働者	休暇を取る必要がない	1.雇用主による労務の不受領に属するため、雇用主は賃金を通常通りに支給しなければならない。 2.雇用主は労働者の同意を得たうえで、勤務時間を短縮して休業することができる。ただし、月給制のフルタイム勤務労働者については、その月給は基本賃金を下回ってはならない。
雇用主が防疫措置を徹底していなかったため、政府に	雇用主が防疫措置を徹底していなかったため、	休暇を取る必要がない	雇用主の責めに帰すべき事由に属するため、雇用主は賃金を通常通り支給しなければならない。無断

よる営業停止処分を受けた場合	政府による営業停止処分を受けたところの労働者		欠勤とみなして皆勤手当や人事考課に影響を及ぼしたり、その他不利な処分をしてはならない。
----------------	------------------------	--	---

2021.5.26 台北市政府労働局 作成