

人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く

コロナウイルスとインフルエンザの違いについて

Q

昨今、非常に大きな影響をもたらしているコロナウイルスですが、例年同時期に流行るインフルエンザの場合と労務管理上の違いを教えて下さい。

A

新型コロナウイルスに罹患した場合は、本人の意思に関係なく出勤停止にしなければならず、休業手当の支払いも必要ありません。一方季節性インフルエンザ（俗にいうA型やB型）に罹患した場合で本人の意思反して出勤停止を会社が命じた場合は休業手当の支払いが必要になります。



福島 達夫

福島労務サポートオフィス代表
社会保険労務士

《解説》

新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

感染が疑われる方を休業させる場合は、37.5度以上の熱症状などがあり「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、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、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

発熱などがある方の自主休業に関しては、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に扱って結構ですが、発熱などの症状があることをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

一方の季節性インフルエンザは感染の有無に関わらず、通常の風邪と同じ扱いになり、労働者が自主的に休まれる場合は病欠と扱い、使用者の自主的判断で休業させる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。（新型インフルエンザや鳥インフルエンザの場合は、上記の新型コロナウイルスと同様の扱いになります）

昨年4月から始まった年次有給休暇の5日消化もあり、新型コロナウイルスに関連して、またはインフルエンザに関連して休む場合に、年次有給休暇を取得したこととする取り扱いを実施したいと考える使用者もおられるかと思いますが、年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が労働者の希望や承諾無しに一方的に取得させることはできません。

小学校等の臨時休校に伴い、子どもの世話をするために休暇を取得する場合の賃金助成の新設や、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成する「雇用調整助成金」を新型コロナウイルス感染症の影響に伴う経済上の理由にも対象を拡大するなど、支援策もございますので、積極的に情報収集し活用されることをお勧めします。

※厚生労働省のHPに「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例を実施します」が掲載されています。

また、日本政策金融公庫や商工会議所では経営や融資に関する相談窓口の設置や特別貸付制度が用意されています。こちらも情報収集して下さい。