

新型コロナウイルスと休業補償手当・雇用調整助成金について



休業補償手当について

Ⅰ 休業補償手当の法的根拠

・労働基準法第26条では『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』と定めている。

・厚労省は今回のコロナウイルスによる休業要請に対し、休業手当を支給する企業には「雇用調整助成金」を支給する方針をとっている。

・法の条文からいうと使用者に責任がなく、やむを得ないものと判断されれば休業手当の支払いについては手当の支払義務がなくなることになる。

・新型コロナウイルスの感染拡大により「休業」することがどこまで「やむを得ない」ことになるのかについては、都道府県知事による休業要請の対象になった場合の支払い義務をどのように解釈するかは割れており、今のところ厚労省の見解も明確ではない。

・法令に基づき自粛要請となった場合、休業は企業の自主的な行動とは言えず、要請の対象外の企業が他の理由で（来客減など）自主的判断により休業した場合とは異なってくる。

※「休業補償手当」の法定根拠・議論については以下、後段に譲ることにする。

Ⅰ 「新型インフルエンザ等特別措置法」（新型コロナ特措法）の改正

・新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐための改正案が成立し、3月14日に施行された。
・それにより、政府は、4月7日、7都府県に法に基づく「緊急事態宣言」を発令している。これとは別に、独自に緊急事態宣言を出した県もある。

（愛知県など）（宣言の効力は5/6まで）

その後4月16日、対象を全国に拡大した。経済活動には大きな影響が出ており、更なる景気悪化や財政支出の増大も懸念される。

・改正法によって知事による要請や決断に法的な根拠が与えられ、イベントの自粛や休校・休業の要請など後日の損害賠償訴訟リスクを回避できることになった。

・宣言を受けて都道府県知事がどのような措置を講じるのか注目されていた。
史上、最大ともいえる新型コロナが世界的な蔓延の広がりを見せており、緊急危機的状況にあり緊急危機的状況に瀕しているなか各国政府や自治体の長の危機管理能力が問われてもいる。

※(追) 政府はその後5月4日、緊急事態宣言を5月31日まで延長することを決め、今後2週間を目途に事業活動再開のためのガイドラインを策定する考えを表明している。

又、13都道府県に引き続き8割の接触削減の協力、家賃支援・アルバイト学生支援更に医療現場の状況改善努力と1カ月程度の期間が必要との認識を示している。

① 東京都の緊急事態措置

・東京都はインフル特措法に基づき休業を要請する施設及び法に基づかないものとして休業協力を依頼する施設を示し公表している。

・法律に基づく休業要請には、

- ① 大学・学習塾 ② 商業施設 ③ 集会 展示施設 ④ 運動 遊戯施設 ⑤ 劇場など
⑥ 遊興施設などがある。
-

※以下に示す「雇用調整助成金」については厚生労働省のHPから転載したものです。

5月2日現在のHPから

雇用調整助成金 → 以下は厚生労働省の

HPからの転載です (2020年5月2日版)

【雇用調整助成金の特例措置を更に拡充します。

事業主の方は、雇用調整助成金を活用して従業員の雇用維持に努めて下さい。】

ゴールデンウィーク期間中（5/2～5/6）も全国のハローワークで雇用調整助成金の相談・申請を受け付けます。

また、都道府県労働局の助成金センター等で雇用調整助成金の電話相談を受け付けます。

[開庁するハローワークの一覧表はこちら。](#)

なお、申請については、来所せずに郵送でも受け付けています。

厳しい状況の中にあっても、事業主の皆様にも、雇用を維持していただくため、雇用調整助成金について申請書類の簡素化や助成率の引上げ等を実施してきましたが、さらに休業手当を支払うことが厳しい企業においても、労働基準法上の基準（60%）を超える高率の休業手当が支払われ、また、休業等要請を受けた場合にも労働者の雇用の維持と生活の安定が図られるよう、解雇等を行わず雇用を維持する中小企業に対し、

(1) 都道府県知事からの休業等の要請を受けた場合は、一定の要件（※）のもとで、休業手当全体の助成率を100%にする

とともに、

(2) 要請を受けていなくても、休業手当について60%を超えて支給する場合には、その部分に係る助成率を100%にする

こととしました。（令和2年4月8日以降の休業等に遡及して適用します。）

本特例措置の詳細については、5月上旬頃を目途に発表しますので、お問い合わせは、もうしばらくお待ちください。

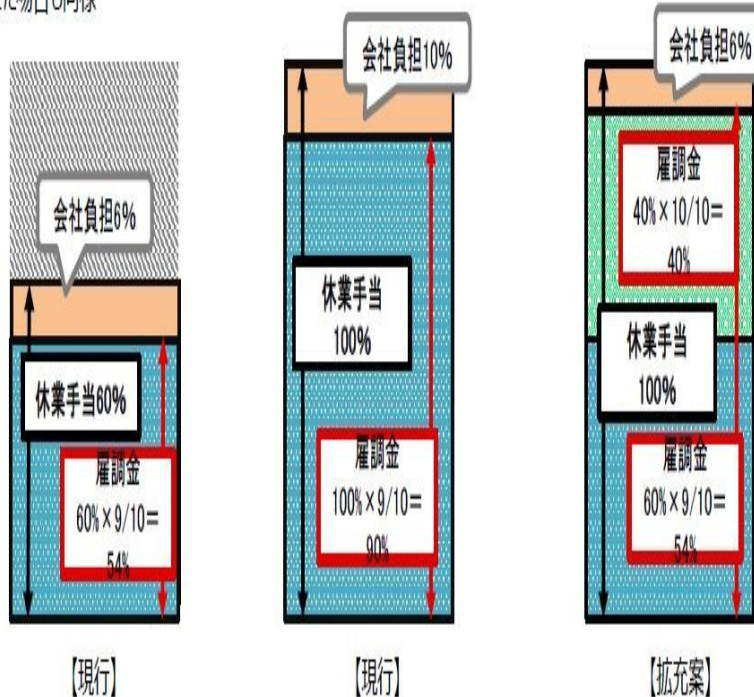
雇用調整助成金の更なる拡充について

- 新型コロナウイルス感染症の拡大防止が図られる中で、経済活動に急激な影響が及ぶとともに、長期にわたる休業が求められており、労働者の雇用を維持し、その生活の安定を確保することが重要。
- このため、支払能力の乏しい企業においても、労働基準法上の基準（60%）を超える高率の休業手当が支払われ、また、休業等要請を受けた場合にも労働者の雇用の維持と生活の安定が図られるよう、以下の拡充を行う。

拡充1. 休業手当の支払率60%超の部分の助成率を特例的に10/10とする

中小企業が解雇等を行わず雇用を維持し、賃金の60%を超えて休業手当を支給する場合、60%を超える部分に係る助成率を特例的に10/10とする。

※ 教育訓練を行わせた場合も同様



拡充2. 1のうち一定の要件を満たす場合は、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とする

休業等要請を受けた中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合であって、下記の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とする。

- 新型インフルエンザ等対策特別措置法等に基づき都道府県対策本部長が行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っていること
- 以下のいずれかに該当する手当を支払っていること
 - ① 労働者の休業に対して100%の休業手当を支払っていること
 - ② 上限額（8,330円）以上の休業手当を支払っていること（支払率60%以上である場合に限る）

※ 教育訓練を行わせた場合も同様

適用日 令和2年4月8日以降の休業等に遡及（4月8日以降の期間を含む支給単位期間に適用）

※対象労働者1人1日当たり8,330円が上限

なお、事業主の皆様にも前広に安心していただけるよう政府としての方針を先行して表明したものです。申し訳ございませんが、本特例措置の詳細については、令和2年5月上旬頃を目途に発表しますので、お問い合わせは、もうしばらくお待ち下さい。

(注) 上限日額引上げか・・・企業が従業員に支払う休業手当の一部を国が補助する「雇用調整助成金」について、1人当たり上限日額8,330円では月20日休業した場合の支給額が166,600円となり、企業が支給する休業手当と助成金との差額は企業の負担となるため企業側から引上げを求める要望が出ていた。又、与野党からも生活するには足りない金額であると上限額引上げを求める声があり政府・厚労省は1万円超の検討を始めている。 5/4 (注書 小山)

◇新型コロナウイルス感染症について

●動画による紹介→(概要編) https://www.youtube.com/watch?v=Llp_jfNItPU

新型コロナウイルス感染症により影響を受ける事業主を支援するため、以下のような取組を行っています。

●感染拡大防止のため、4月1日～6月30日の緊急対応期間中は、全国で、全ての業種の事業主を対象に、雇用調整助成金の特例措置を実施します。

新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大

雇用調整助成金 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、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度

特例以外の場合の雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（全業種）
生産指標要件 3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和 (1か月5%以上低下)
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の 休業も助成金の対象に含める
助成率 2/3（中小）、1/2（大企業）	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合は9/10(中小)、3/4(大企業))
計画届は事前提出	計画届の事後提出を認める(1月24日～6月30日まで)
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間を撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件を撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左+上記対象期間
短時間一斉休業のみ 休業規模要件 1/20(中小)、1/15(大企業)	短時間休業の要件を緩和 併せて、休業規模要件を緩和(1/40(中小)、1/30(大企業))
残業相殺	残業相殺を停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率2/3(中小)、1/2(大企業) 加算額1,200円	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合9/10(中小)、3/4(大企業)) 加算額 2,400円(中小)、1,800円(大企業)

●特例措置の詳しい内容

→「[新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ雇用調整助成金の特例を拡充します](#)」

[PDF形式:1.02MB]

→「[雇用調整助成金の申請書類を簡素化します](#)」 [PDF形式:190KB]

◇申請手続き

●具体的な申請手続きについては、「[雇用調整助成金ガイドブック（簡易版）令和2年4月24日現在](#)」 [PDF形式：2.54MB]をご覧ください。※様式記載例を追加しました。

●申請様式は「[雇用調整助成金の様式ダウンロード（新型コロナウイルス感染症対策特例措置用）](#)」をご覧ください。

●支給要領は「[雇用調整助成金支給要領（令和2年5月1日現在版）](#)」、「[緊急雇用安定助成金支給要領（令和2年5月1日現在版）](#)」をご覧ください。

◇お問い合わせ

●申請に当たってのお問い合わせは、お近くの都道府県労働局または公共職業安定所（ハローワーク）にお願いします。

→[お問い合わせ窓口の一覧](#)

●学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター（0120-60-3999）にお問い合わせいただくことも出来ますので、ご利用ください。

なお、現在、大変多くのお問い合わせをいただいております。お電話がつながりにくい時間帯もあります。

よくあるお問い合わせ内容をまとめた「[雇用調整助成金 FAQ（4月27日現在版）](#)」 [PDF形式:462KB]を作成しましたので、ぜひご覧ください。

<学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンターの連絡先は以下の通りです。>

0120-60-3999

受付時間 9:00～21:00（土日・祝日含む）
