

1 休業による賃金補償等

下線_____は更新部分

<事業者からの相談>

- 休業要請の対象となったため、店を休業することになりました。従業員への賃金補償はどうすればいいですか？

⇒ 労働基準法第26条では、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合、使用者は休業期間中労働者に、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならない」と規定しています。一方、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当を支払う義務はないとしています。ただし、不可抗力による休業と言えるためには、

- ① 休業の原因が外部から発生したものであること
 - ② 経営者として休業を回避するための具体的努力を最大限尽くしていること
- という要素をいずれも満たす必要があります。

厚生労働省は、新型インフルエンザ等対策特別措置法（新型コロナ特措法）に基づく緊急事態宣言や休業要請は①に該当しますが、②に該当するには、在宅勤務など業務に従事させる方法を十分に検討しているか、他の業務を探すなど具体的な努力をしているか、などといった事情から判断されるとの見解を示しています。

このため、労働基準法第26条に基づく休業手当の支払いの有無については、個別事案ごとに判断されますので、事業所を管轄する労働基準監督署にご確認ください。

なお、休業手当を支払った会社に対して助成する雇用調整助成金について、手続きが大幅に簡素化されたことから、事業主の申請手続きの負担が軽減されました。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)

- ・愛知県内の労働基準監督署の一覧

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/kantoku/kantoku.html>

<労働者からの相談>

- 新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、自宅待機を命じられました。自宅待機期間中、労働基準法に基づく休業手当は支払ってもらえますか？

⇒ 使用者の自主的判断（指示）により労働者を休業させる場合、一般的に「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に当てはまり、使用者は労働基準法第26条に基づく休業手当を労働者に支払う必要があります。休業手当が支払われない場合は、事業所を管轄する労働基準監督署へご相談ください。

- 新型コロナウイルス感染症の影響で営業時間が短縮されることになりました。短縮となった営業時間分については賃金補償をしてもらえますか？

⇒ 使用者の自主的な判断で労働時間が短縮された場合、使用者から労働基準法第26条に基づく休業手当を支払ってもらえる場合があります。働いた時間に対して支払われる賃金が、平均賃金の6割以上に相当する金額（就業規則等で定めた金額）に満たないとき、その差額が支払われます。

○ 使用者が労働基準法第 26 条で規定する休業手当を支払ってもらえない場合、国から給付金が支給されると聞きましたが、どのような制度ですか。

⇒ 国は、使用者から休業手当を支払ってもらえない労働者に対して、給付金を創設すると発表しました。制度の詳細はまだ明らかにされていませんが、今後、今国会に法案を提出し、6月17日の会期末までの成立を目指しているとのこと。

○ 飲食店でアルバイトをしています。シフトに入る日がなくなってしまいました。使用者は、労働基準法に基づく休業手当は支払ってくれるとのことですが、収入が減り、生活費に困っています。他に支援策はありませんか？

⇒ 特別定額給付金として国から一人当たり 10 万円が支給されます。また、生活資金の無利子貸付として、休業者向けの緊急小口資金や、失業者向けの総合支援資金の制度がありますので、お住まいの市区町村社会福祉協議会へご相談ください。

・総務省 特別定額給付金コールセンター

電話 03-5638-5855 受付時間 9:00~18:30 (土日・祝日を除く)

・県内市町村の社会福祉協議会

https://www.aichi-fukushi.or.jp/intoro/search_list/index.html

○ 新型コロナウイルスの影響で仕事が減ってしまい、経済的に苦しい状況が続いています。このままでは家賃も払えず、住むところを失うおそれがあります。なんとかなりませんか。

⇒ 経済的に困窮し、住居喪失者又は住居喪失のおそれがある場合、「住居確保給付金」として、一定期間、家賃相当額が家主の方に直接支払われます。手続き等詳細につきましては、お住まいの市町村の申込・相談窓口にお問い合わせください。

・申込・相談窓口

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/chiikifukushi/0000083363.html>

<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/332450.pdf>

○ 発熱したため仕事を休んでいますが、傷病手当金は支給されますか？

⇒ 業務外での病気やけがの療養で、連続3日間以上休むと、4日目以降の休みから、直近12か月の平均の標準報酬日額の3分の2に相当する金額が傷病手当金として支給されます。傷病手当金は事業主から賃金が支払われない場合に支給されますが、傷病手当金の額より少ない賃金が支払われているときは、その差額が支払われます。

具体的な手続等は、加入する健康保険組合や全国健康保険協会（協会けんぽ）へお問い合わせください。

2 助成制度

<事業者からの相談>

○ 新型コロナウイルス感染症の影響で売上が減ってしまいました。何か助成制度はありますか？

⇒ 次のような助成制度があります。

① 雇用調整助成金制度

新型コロナウイルスの影響で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主で、雇用の維持を図るため労働者に休業手当や賃金等を支払った場合、その費用の一部を助成する制度です。

- ・雇用調整助成金のお問い合わせはこちら

厚生労働省 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

電話 0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00 (土日・祝日含む)

愛知労働局あいち雇用助成室

電話 052-219-5518 受付時間 8:30～17:15 (土日・祝日を除く)

愛知県内のハローワーク <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-hellowork/list.html>

② 持続化給付金制度

新型コロナウイルス感染症の影響により売上が前年同月比で 50%以上減少している場合、最大で法人は 200 万円、個人事業主 (フリーランスを含む) は 100 万円が支給されます。

- ・持続化給付金のお問い合わせはこちら

持続化給付金事業コールセンター

電話 0120-115-570 受付時間 8:30～19:00

5月・6月 (毎日)、7月～12月 (土曜日を除く日曜日から金曜日)

○ 雇用調整助成金制度についての内容等について知りたいのですが、どこへ相談すればいいですか。

⇒ 雇用調整助成金制度については、「厚生労働省 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)」、「愛知労働局あいち雇用助成室 (052-219-5518)」、「愛知県内のハローワーク」で相談できます。

なお、愛知県では、愛知労働局の協力により、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主等を対象とした「社会保険労務士による雇用調整助成金・働き方改革特別相談会」を開催します。雇用調整助成金の内容や申請書等の記載方法など助成金に関する疑問にお答えするとともに、働き方改革を進めるためのアドバイスをを行います

- ・特別相談会のお問い合わせはこちら

労働福祉課 労働相談グループ 電話 052-589-1405

<https://www.pref.aichi.jp/site/covid19-aichi/0520tokubetusoudankai.html>

(内容)

○日時：6月2日(火)～6月30日(火)

※ (月・火・金曜日開催 ただし、6月9日(火)を除く)

① 10:00～11:00

② 11:00～12:00

③ 13:00～14:00

④ 14:00～15:00

⑤ 15:00～16:00 ※各回とも5回の入替制

○場所：愛知県産業労働センター (ウインクあいち) 17階

あいち労働総合支援フロア内「セミナールーム」

(名古屋市中村区名駅4丁目4-38)

○対象：愛知県内の中小企業経営者等

○定員数：各回1社 1日あたり5社

○申込方法：電話による事前予約制（先着順）

○相談方法：会場での対面相談

※相談者はマスク着用の上、2名以内でお越しください。

※事情により中止する場合があります。

<労働者からの相談>

○ 仕事をしながら一人で小学校の子どもを育てています。新型コロナウイルス感染症の影響で小学校が臨時休校となり、子どもの世話のため仕事を休むこととなりました。国が新しく休業補償制度を創設したと聞きましたが、どのような制度ですか？

⇒ 小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者に年次有給休暇とは別の有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対する助成制度です。事業主が特別な有給休暇制度を設けることが前提となりますので、職場へ確認してみてください。

・小学校休業等対応助成金のお問い合わせはこちら

厚生労働省 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

電話 0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00（土日・祝日含む）

3 雇止め・解雇

<労働者からの相談>

○ 1年ごとの有期雇用契約を3回更新していますが、先日、使用者から新型コロナウイルス感染症の影響で売上が減ったため、次の契約更新はないと言われました。どうすればよいのでしょうか？

⇒ 有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている場合で、雇用契約を更新されない場合、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに雇止めの予告が必要です。【有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準】

また、念のため、使用者に雇止めの理由について証明書を請求しておくといよいでしょう。【労働基準法第22条第2項】

さらに、労働者から、雇用契約の更新の申込みがあった場合で、次のいずれかに該当する場合、使用者が雇止めをすることが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、これまでと同一の労働条件で、その申込みを承諾したものとみなされます。【労働契約法第19条】

① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

○ 商業施設で正社員として働いていますが、先日、使用者から新型コロナウイルス感染症の影響で売上が減ったため、解雇すると言われました。どうすればよいのでしょうか？

⇒ 使用者はいつでも自由に解雇できるわけではありません。就業規則や労働契約に解雇理由が規定されているか（解雇理由に該当する解雇なのか）、解雇理由が具体的・客観的に示されているかを確認することが必要です。まずは会社と話し合ってみてください。また、解雇には次のような決まりがありますので確認してください。

- ・使用者は労働者を解雇する場合、30 日前に予告をするか、30 日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。【労働基準法第 20 条】。
- ・解雇の予告がされた日から解雇の日までの間に、労働者が解雇の理由について証明書（解雇理由証明書）を請求したときは、使用者は遅滞なく、これを交付しなければなりません。【労働基準法第 22 条 2 項】
- ・解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、その権利を濫用したものとして無効となります。【労働契約法第 16 条】