



(電子版)

info@jikosoren.jp

2020年 第26号 2020年7月8日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201
tel. 03-3875-8071 fax. 03-3874-4997

厚労省 コロナ対応休業支援金の概要を公表 会社が指示した休業で休業手当が払われない人が対象

会社から休業手当が支払われない場合に、労働者が申請して、労働者に直接給付される「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の概要、申請手続きの方法などが厚労省から公表されました。主な内容は次の通りです。

詳しい内容は、厚労省の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金のホームページにあります。<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

この制度は、会社の指示で休業したが、休業手当の支払を受けられなかった労働者が対象となります。原則として、雇用調整助成金を使って会社に休業手当を支払わせることが第一で、会社に手持ち資金がなかったり、倒産したなどで休業手当が支払われなかった場合に、この制度で支援金を受けられることとなります。会社の指示による休業かどうかを証明する必要があり、会社が協力しない場合は、労働局が確認するので、支給に時間がかかるとされています（前号参照）。

【新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）】

概 要

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった方に対して、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1 対象者

令和2年4月1日から9月30日までの間に事業主の指示を受けて休業（休業手当の支払なし）した中小企業の労働者

2 支援金額の算定方法

$$\frac{\text{休業前の1日当たり平均賃金}}{\text{①}} \times 80\% \times \left(\frac{\text{各月の日数} - \text{就労した又は労働者の事情で休んだ日数}}{\text{(30日又は31日)}} \right) \text{②}$$

① 1日当たり支給額
(11,000円が上限)

②休業実績

3 手続内容

- ① 申請方法： 郵送（オンライン申請も準備中）
（労働者本人からの申請のほか、事業主を通じて（まとめて）申請することも可能）
- ② 必要書類： (i) 申請書、(ii) 支給要件確認書※、(iii) 本人確認書類、(iv) 口座確認書類、(v) 休業開始前賃金及び休業期間中の給与を証明できるもの、
※事業主の指示による休業であること等の事実を確認するもの。
事業主及び労働者それぞれが記入の上、署名。
※事業主の協力を得られない場合は、事業主記入欄が空欄でも受付（この場合、法律に基づき労働局から事業主に報告を求める。）。

4 実施体制等

- 都道府県労働局において集中処理
- 問い合わせを受け付けるコールセンターを設置

【労働者・事業主の皆さまへ

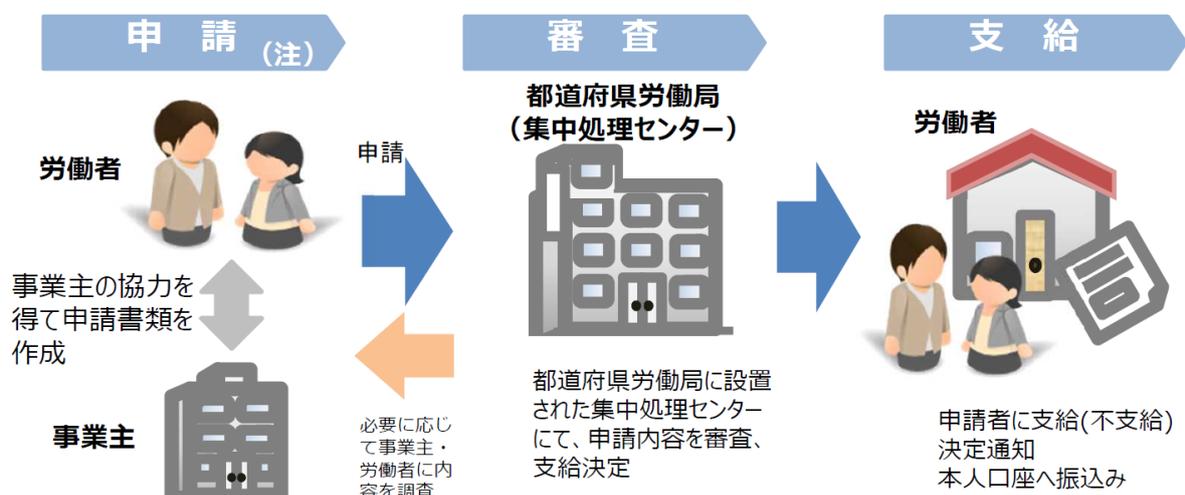
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金のご案内】

制度概要

主に以下2つの条件に当てはまる方に、休業前賃金の8割（日額上限11,000円）を、休業実績に応じて支給します。

- ① 令和2年4月1日から9月30日までの間に、事業主の指示により休業した中小事業主の労働者
- ② その休業に対する賃金（休業手当）を受けることができない方
※詳細は厚生労働省HPに掲載した給付金Q&A等をご確認ください。

申請の流れ



(注) ・ 複数事業所の休業について申請する場合、複数事業所分の情報をまとめて申請する必要があります。1つの事業所の分の申請をした期間については、その申請以外全て無効になります。

- ・ 申請書類の作成に当たり事業主の協力を得られない場合は、法律に基づき都道府県労働局から事業主に対して報告を求め、その回答があるまでは審査を行うことができません。その分申請から支給まで時間を要することとなります。
- ・ 不正行為により支援金・給付金の支給を受けた場合には、労働者に対して、最大で支給額の3倍の額を請求することがあります。また、事業主や代理人、社会保険労務士が故意に不正行為を行った場合には、労働者と連帯して上記の額の納付を求めることや、その名称等を公表することがあります。

お問い合わせは

- 給付金制度の詳細、給付金Q&A、申請書のダウンロードなど 厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金HPをご確認ください

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

- お電話でのお問い合わせは厚生労働省コールセンターへ
厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター
電話 0120-221-276 月～金 8:30～20:00 / 土日祝 8:30～17:15

【新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 Q & A】 (抜粋)

《★特に注意が必要な点》

2 事業主が休業証明に協力してくれない場合、個人からのみの申請は可能でしょうか。

→ 仮に労働者が事業主に申し出たにもかかわらず、事業主が休業証明を拒むようなケースが生じた場合は、申請にあたってその旨申告してください。具体的には「支給要件確認書」の事業主欄の事業主名欄に事業主の協力が得られない旨をその背景となる事情とともに記載してください。

その場合、労働局から事業主に対して報告を求め、事業主から回答があるまでは審査ができないこととなります。したがって、その分申請から支給までに時間を要しますので予めご承知おきください。

《②対象労働者、対象事業主》

10 新たに雇い入れられたばかりですが、対象となりますか。

→ 令和2年4月1日以降に新たに雇い入れられた労働者については、雇入れ日から当該日の属する月の翌月末（雇い入れ日が月の初日の場合は当該月末）までの間の休業は対象となりませんが、それ以降であれば対象となります。ただし、休業前賃金が全くない場合は支給対象とはなりません。

(例えば、4月15日採用の方であれば、6月1日以降が対象となります。)

17 休業していた事業所を既に離職しています。その場合でも支援金・給付金の対象になりますか。また、雇用保険の基本手当を受給していますが対象になりますか。

→ 雇用保険の基本手当を受給している期間中は支援金・給付金の対象にはなりません。一方で、休業後に当該事業所を離職し、雇用保険の基本手当を受給している場合であっても、離職前休業期間中の支援金・給付金を申請することは可能です。

18 中小事業主の範囲はどうなりますか。

→ 休業開始時点で、原則として、次の表の「資本金の額・出資の総額」か「常時雇用する労働者の数」のいずれかを満たす企業が「中小事業主」に該当します。

産業分類	資本金の額・出資の総額	常時雇用する労働者の数
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

19 事業主が労働保険料の未納や労働関係法令違反をしています。この場合、支援金・給付金は受けられますか。

→ 事業主の労働保険料の未納や労働関係法令違反により、支援金・給付金が受けられなくなることはありません。ただし、暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律に規定する暴力団員、破壊活動防止法の暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体等に所属している者に対しては支援金・給付金の支給は行いません。

《③対象となる休業》

1 支援金・給付金の対象となる休業について教えてください。

→ 支援金・給付金の「休業」とは、事業主の指示により所定労働日に労働者を休ませるものをいい、申請に当たっては、事業主の指示により労働者を休業させていることを確認します。

また、疾病、育児、介護、母性健康管理措置、教育訓練など労働者本人の事情による休みや年次有給休暇は、支援金・給付金の「休業」ではありませんので、申請に当たっては、申請を行う労働者の方からこれらに該当する日数を申告していただきます。

2 事業主の指示により休業していることをどのように確認するのでしょうか。

→ 申請に当たって、事業主が当該労働者を休業させており、休業手当の支払いを行っていないことを証明していただくこととなります。具体的には労使共同で「支給要件確認書」を作成していただくことにより確認することとなります。

3 事業主の休業証明は絶対に必要でしょうか。協力してくれない場合、個人からのみの申請は可能でしょうか。

→ 労働者の雇用、賃金支払いの事実や休業させていることの実事については、労働者からの申出のみで判断することは適当ではなく、この点について最低限事業主からの確認が必要です。

仮に労働者が事業主に申し出たにもかかわらず、事業主が休業証明を拒むようなケースが生じた場合は、申請にあたってその旨申告してください。具体的には「支給要件確認書」の事業主欄の事業主名欄に事業主の協力が得られない旨をその背景となる事情とともに記載してください。その場合、労働局から事業主に対して報告を求め、事業主から回答があるまでは審査ができませんこととなります。したがって、その分申請から支給までに時間を要しますので予めご承知おきください。

5 週5回から週3回の勤務になる場合など、月の一部分の休業は支援金・給付金の対象となるのでしょうか。

→ 対象となりますが、具体的な支援金・給付金の計算に当たっては、就業した実績に応じて算定することとなります。

6 1日8時間から3時間の勤務になる場合など、短時間休業も支援金・給付金の対象となりますか。

→ 対象となりますが、具体的な支援金・給付金の計算に当たっては、就業した実績に応じて算定することとなります。

10 職場で新型コロナウイルスの感染者が出たことから、休業となりました。対象となりますか。

→ 職場内で新型コロナウイルスの感染者が発生し、感染拡大防止の観点から、事業主が休業を行った場合（事業主の指示による休業の場合）、感染者以外の方は支援金・給付金の対象となりますが、患者本人の休業は支援金・給付金の対象外となります。

《④休業前賃金》

1 給付額の算定対象となる休業前賃金には何が含まれますか。税引き前の総支給額ですか。

→ 賃金とは、月ごとの給与の総支給額（税・社会保険料控除前の基本給と残業手当などの諸手当の合計。ただし、賞与は除きます。）をいいます。

2 休業前賃金日額はどのように算定されるのでしょうか。

→ 原則として、過去6か月のうち任意の3か月分の賃金を90で除して算定（上限11,000円）します。「休業前」の賃金とは休業を開始した月より前に実際に支払われた賃金を指します。例えば、4月からの休業であれば、3月以前に実際に支払われた賃金が休業前の賃金となります。ただし、雇入れ日と賃金支払い日の関

係で休業を開始した月より前に支払われた賃金がない場合は休業を開始した月に支払われた賃金で算定します。これらについては、申請書に記載していただくとともに、賃金台帳や申請者の給与明細により確認させていただきます。

《⑤支援金・給付金》

- 1 支援金・給付金の給付額がいくら支給されるのか知りたいのですが。
→ 原則として、上記④2により算定された休業前賃金日額の8割（支援金・給付金日額）に休業期間の日数を乗じて得た額が支給されます。当該休業期間中に就労等（申請の対象となる事業所での就労等に限ります。）した場合、就労等日数（4時間以上の就労等であれば1日、4時間未満の就労等であれば0.5日）を当該日数から減じて算出します。

- 5 休業手当として平均賃金の3割の金額が事業主から支払われています。この場合、支援金・給付金は受けられないのでしょうか。
→ 休業中に法定未満（6割未満）の休業手当を受けている場合も支援金・給付金の対象とはなりません。

- 6 休業当初は休業手当が支払われていましたが、途中から会社の経営状況が極度に悪化し休業手当が支払われなくなりました。休業手当が支払われなくなった日以降については支援金・給付金を受けられますか。
→ 事業主の指示により休業しており、休業中に賃金が受けられない労働者であれば、休業手当が支払われない期間について対象となります。

《⑥雇用調整助成金との関係》

- 1 事業所が全労働者を対象とした休業をしていますが、私には休業手当が支払われていません。一部の労働者には休業手当を支払い、雇用調整助成金を活用しています。この場合、私は支援金・給付金を受けられないのでしょうか。
→ 雇用されている事業所の雇用調整助成金の受給の有無にかかわらず、休業手当が支払われていない労働者は支援金・給付金の支給対象となります。

- 2 雇用調整助成金と支援金・給付金のどちらを利用したら良いですか。
→ 支援金・給付金は事業主の指示により休業しており、休業手当、賃金を受け取ることができない労働者の方の生活の安定及び保護の観点から直接申請が可能な制度として創設されたものです。一方、使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合には、労働基準法上、休業手当の支払義務が生じることとなり、支援金・給付金の支払いにより、休業手当の支払義務が免除されるものではありません。労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、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に対しては、雇用調整助成金が、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われます。こうしたことも踏まえ、事業主の皆様には、まずは雇用調整助成金を活用いただき、雇用維持が図られるよう努めていただくようお願いいたします。