



(電子版)

info@jikosoren.jp

2021年 第1号 2021年1月12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

コロナ感染拡大 2回目の緊急事態宣言発出 個人が申請するコロナ休業支援金の検討も

コロナで2回目の緊急事態宣言が発出され、タクシー・バスの雇用状況も深刻化しています。雇用調整助成金（雇調金）を使って休業していた会社でも、資金繰りが逼迫するなど休業手当が払えないというところが出てくる可能性があります。その場合、労働者個人が申請するコロナ休業支援金・給付金の活用も検討する必要がありますので、最近の改正点を含めて、休業支援金の概要を紹介します。

ただし、厚生労働省の立場は、まずは雇調金をつかうことを基本とし、会社が雇調金を申請して休業手当を支払っている場合は、労働者が休業支援金を申請することはできません。雇調金の活用についても、平均賃金の算出方法、支給率など再点検して、できるだけ高い適正な支給を確保することが重要です。

厚生労働省資料

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つた方に対して、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日から令和3年2月28日までの間に事業主が休業させ、休業手当を受けていない中小企業の労働者

2 支援金額の算定方法

$$\frac{\text{休業前の1日あたり平均賃金}}{\text{① 1日あたり支給額 (11,000円が上限)}} \times 80\% \times \left(\frac{\text{各月の日数 (30日又は31日)}}{\text{② 休業実績}} - \frac{\text{就労した又は労働者の事情で休んだ日数}}{\text{② 休業実績}} \right)$$

① 1日あたり支給額
(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
 (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
 電話 0120-221-276 月～金8:30～20:00／土日祝8:30～17:15

【最近の改正点】

◎対象期間・申請期限が21年2月末まで延長されました(20年11月)

対象期間及び申請期限

休業した期間	申請期限
★令和2(2020)年4月～9月	令和2(2020)年12月31日(木)
令和2(2020)年10月～12月	令和3(2021)年3月31日(水)
令和3(2021)年1月～2月	令和3(2021)年5月31日(月)

- ※1 申請開始日は休業した期間の翌月初日です。(例：1月の休業の場合は2月1日から申請可能)
- ※2 既申請分の支給(不支給)決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方は、支給(不支給)決定が行われた日から1か月以内に申請いただければ、★の期間分であっても受け付けます。支給(不支給)決定通知書を添付して申請ください。
- ※3 10/30に公表したリーフレット(下記)を踏まえて申請準備に時間を要した方は、令和3年1月31日(日)までに申請いただければ、★の期間分であっても受け付けます。「10月30日公表のリーフレットを踏まえた申請」である旨を記載した疎明書と、過去の就業実態が確認できる給与明細等を添付して申請ください。

◎シフト制労働者なども休業の対象となることが明確化されました(20年10月)

日々雇用、登録型派遣、いわゆるシフト制の労働者などについて

これらの方についても、休業前の就労の実態や、下記のケースなどを踏まえ、申請対象期間に事業主が休業させたことについて労使の認識が一致した上で支給要件確認書を作成していただければ、休業支援金・給付金の対象となります。

また、「支給要件確認書」において休業の事実が確認できない場合であっても、以下のケースについては、休業支援金の対象となる休業として取り扱います。

- 1 労働条件通知書に「週〇日勤務」などの具体的な勤務日の記載がある、申請対象月のシフト表が出ているといった場合であって、事業主に対して、その内容に誤りがないことが確認できるケース
- 2 休業開始月前の給与明細等により、6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実が確認可能で、かつ、事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向が確認できるケース（ただし、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではありません。）

留意事項

- ・支給要件確認書の作成に事業主のご協力が得られない場合、その旨を支給要件確認書に記載の上、労働者から申請いただくことが可能です。その場合、都道府県労働局から事業主に対して、確認や協力依頼を行います。
- ・都道府県労働局から、事業主や申請者に関係書類の提出などを求める場合がありますので、ご協力をお願いします。

既に不支給の決定通知を受けている方へ

本来、休業支援金は一度支給決定または不支給決定を受けた申請対象月については、その決定を変更することはできません。

ただし、「休業の事実」や「雇用の事実」が確認されないとして既に不支給決定を受けている方であっても、本リーフレットに掲載のケースに該当する場合には、改めて申請していただくことが可能です。その場合は、申請書等の申請に必要な書類に加えて不支給決定通知書の写しも提出してください。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 Q&A (部分)

Q★2 事業主が支給要件確認書への記載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。

A 仮に労働者が事業主に申し出たにもかかわらず、事業主が支給要件確認書への記載を拒むようなケースが生じた場合は、支給要件確認書の「事業主記入欄」の「事業主名」の部分に、事業主の協力が得られない旨を、事業主の主張その他関連する事情とともに記載の上、申請してください。その場合、労働局から事業主に対して報告を求めます。

この場合は、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、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。

Q2-5 登録型派遣、日雇派遣労働者は対象となりますか。派遣先の都合で派遣契約が解除されてしまった場合、どうなりますか。

A 派遣元事業主の指示により休業しており、休業中に休業手当が受けられない労働者であれば、対象となります。なお、派遣契約が終了しても、派遣元事業主が労働契約を継続させた上で労働者を休業させ、休業手当を支払っていない場合には、対象となります。

Q2-6 日雇労働者は対象となりますか。

A 雇用関係が継続していない場合、対象とはなりません。

なお、契約上は、いわゆる日々雇用であったとしても、実態として更新が常態化しているようなケースにおいて、申請対象月において事業主が休業させたことについて労使の認識が一致した上で支給要件確認書を作成すれば、支援金・給付金の対象となります。

Q2-14 事業主が休業者以外の労働者を解雇している場合でも支援金・給付金は受けられますか。

A 事業主が他の労働者を解雇しているかどうかは支援金・給付金の要件とは関係ありません。

Q2-18 中小事業主の範囲はどうなりますか。

A 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

Q3-2-4 事業主に「シフト制なのだから（日々雇用なのだから）、休業させたのではなく就労日がなかった。」と言われ、支給要件確認書を作成してくれませんでした（休業を認めてくれませんでした）。支給対象となりませんか。

A 支給要件確認書で休業の事実が確認できない場合でも、①労働条件通知書に「週〇日勤務」などの具体的な勤務日の記載がある、申請対象月のシフト表が出ているといった場合であって、事業主に対して、その内容に誤りがないことが確認できる場合 ②休業開始月前の給与明細等により、6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実が確認可能な場合で、かつ、事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向が確認できる場合（ただし、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではありません。）には、休業支援

金の対象となる「休業」があったものとして取り扱います。上記①、②の確認のため、労働条件通知書や給与明細、賃金台帳等の関係資料の提出を依頼することがありますので、ご協力ください。

Q3-5 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。

A 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。

Q3-6 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。

A 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。

Q4-2 休業前賃金日額はどのように算定されるのでしょうか。

A 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(例1)。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。

(例1)

● 4月10日から休業

● 給料(3月:30万円、2月:25万円、1月:28万円、12月:26万円)

※下線の3か月を選択

● $(30万 + 28万 + 26万) \div 90日 = 9,333円 \cdots$ 休業前賃金日額

※端数処理は小数点以下切り捨てとなります。

Q5-1 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。

A 原則として、上記4-2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。日額上限11,000円)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せん)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。

ただし、4時間未満の就労等であっても、所定労働時間が4時間未満の場合に、所定労働時間どおりに就労等している場合は1日としてカウントします。(例えば、所定労働時間が3時間の場合で、3時間就労等した場合は1日としてカウント。2時間就労等し、1時間休業の場合は0.5日としてカウント)

(例1:全期間休業しており、就労等していない場合)

● 休業前賃金日額:9,333円(上記4-2(例1)のケース)

→ 支援金・給付金日額: $9,333円 \times 0.8 = 7,466円$

※端数処理は小数点以下切り捨てとなります。

● 5月1日～5月31日まで休業

→支給額：7,466円×31日＝231,446円

※端数が生じた場合は小数点以下切り捨てとなります。

(例2：休業中に数日就労等した場合)

● 休業前賃金日額：9,333円（上記4-2（例1）のケース）

→支援金・給付金日額：9,333円×0.8＝7,466円

※端数処理は小数点以下切り捨てとなります。

● 5月1日～5月31日まで休業、10日と14日に6時間（1日としてカウント）、17日に6時間勤務のところ4時間休業し2時間だけ就労（0.5日としてカウント）

→支給額：7,466円×（31日－2.5日）＝212,781円

※端数が生じた場合は小数点以下切り捨てとなります。

Q5-3 支給要件確認書で指している「休業手当」とはどのようなものですか。

A 「賃金台帳、給与明細において休業手当と記載されているもの」、「休業日数に比例して支払われるもの」が「休業手当」となります。この「休業手当」が支払われている場合は支援金・給付金の対象にはなりません。

Q5-5 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。

A 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。

Q5-6 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。

A 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。

Q5-10 高年齢雇用継続給付を受けていますが、支援金・給付金は受給できますか。

A 支援金・給付金は事業主の指示により休業し、休業中に賃金が受けられないことに着目した給付であり、高年齢雇用継続給付とはその趣旨目的が異なることから、同給付金を受給している方も支援金・給付金の対象となります。

Q6-1 事業所が全労働者を対象とした休業をしています。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。

A 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。

休業支援金について詳しくは以下の厚労省のホームページを参照してください。

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