



(電子版)

info@jikosoren.jp

2021年 第4号 2021年2月5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

休業手当は就労実績にもとづいて支給を 雇調金・休業支援金の適正な運用 厚労省に緊急要請

自交総連は2月2日、コロナ対応の雇調金、休業支援金の改善、適正な運用について、日本共産党宮本徹衆院議員の協力をえて、緊急に厚労省に申し入れ、交渉を行いました。



厚労省交渉＝2021. 2. 2、衆議院第一議員会館

【2021. 2. 2 厚生労働省交渉】

出席者 厚労省 職業安定局雇用開発企画課大橋泰之課長補佐、雇用保険課戸原智晶課長補佐

組合側 高城委員長、舞弓副委員長、菊池書記長、中村・富松常執、坪倉・東京地連副委員長、宮本徹衆院議員川野秘書

| 要 請 事 項 | 回 答 要 旨 |
|--|--|
| <p>1. 雇用調整助成金</p> <p>(1) 特例措置は、緊急事態宣言発出の有無にかかわらず、全国でコロナが終息するまで延長すること。</p> <p>(2) 大企業を含め全国で、助成率を10/10にすること。</p> | <p>(1) 特例措置は、緊急事態宣言が解除された月の翌月末まで延長される。(宣言が3月7日まで延長されれば4月末ということかとの確認に) そうです。</p> <p>(2) 大企業の助成率は、解雇していない場合は、売上等が前年又は前々年同期と比べ、最近3か月の平均値で30%以上減少した全国の大企業について、3/4を</p> |

| | |
|---|---|
| <p>(3) 1人1日の上限額15,000円を減額するなど改悪をしないこと。</p> | <p>10/10とする。タクシー・バスも対象となる。</p> <p>(3) 4月末以降は雇用情勢が悪化しない限り特例措置を縮減する予定にしているが、感染状況や雇用情勢等を見極めて判断する。</p> |
| <p>(4) 休業手当を決めるにあたって平均賃金を算出する場合、直近3か月の平均賃金とすると、歩合給であるタクシー労働者はコロナ危機のため大きく減少した営業収入に基づく賃金が基準となっていて、休業手当が少なくなってしまう例がある。平均賃金を「健保標準報酬日額」とするケースもあって、同様に少なくなってしまう。</p> <p>平均賃金は、コロナの影響のない時期の通常時の賃金をもとに算出することを使用者に教示、徹底すること。</p> <p>(5) 休業手当の支給率は、平均賃金の100%とするよう使用者に教示、徹底すること。</p> <p>——シフト勤務の労働者で、週3日働いていたのに、1日分しか休業手当が出ないというのはどうか？</p> | <p>雇調金は、使用者がこれまでの就労実績にもとづいて支払った休業手当が助成の対象になる。このことは、今後も周知していきたい。</p> <p>(使用者の問い合わせに労働局が平均賃金を直近3か月の平均だと答えるケースもある。直近3か月とか支給率60%というのは、あくまで最低限ということでのいいのか確認する、との問いに) そのとおりだ。過去の、売上のいいときにもとづいて、このくらいという形で決めて支払われた休業手当は雇調金の助成対象になる。労基法の最低基準ではなく、実態に応じて支払ったものに助成するというのは周知していきたい。</p> <p>(平均賃金を決める時に、コロナの影響による営収低下がすでに1年近くになっているので、1年以上前の通常時の賃金を基準にしてもいいのか、との問いに) 合理的な理由をもって1年以上さかのぼって決めていくというのが確認でき、就労の実績にもとづいて決めていければ雇調金で対応可能だ。</p> <p>その都度シフトを決めて、シフトを入れてないだけというのが事業主側の主張なのではないか。それについては、担当が異なり、私も答えられない。</p> <p>雇調金は、あくまで休業手当が支払われたものに対しての助成となる。休業支援金休業支援金ならばそういうケースの扱いが決まっている(下記(5)参照)。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>—雇調金を申請するときの労使協定の労働者代表を会社が勝手に選んで低い休業手当にしている例がある。労働者が申告したら、労働局が是正させるのか？</p> | <p>いまは迅速な支給を優先して手一杯な状況なので、そこまでできるか、いま即答できないが、できれば、労使で話し合っって申請を変更してもらいたい。変更するのは届出ればできる。</p> |
| <p>2. コロナ対応休業支援金・給付金</p> <p>(1) 休業支援金・給付金は、緊急事態宣言発出の有無にかかわらず、全国でコロナが終息するまで延長すること。</p> <p>(2) 大企業にも適用すること。</p> <p>(3) 支給額は、日額の100%とし、上限11000円を引き上げること。</p> | <p>(1) 雇調金特例の扱いと同じで、緊急事態宣言解除の翌月末まで適用する。</p> <p>(2) 雇用維持のとりくみは雇調金が基本で、休業支援金は休業手当が払えない中小企業に特例的に設けた。大企業にまで適用すると、休業手当を払って雇用を維持するという企業の責任がおろそかになる懸念もある。大企業の非正規労働者からの要請も受けているが、雇調金の活用も含め対応していく。</p> <p>(3) 支給額を高くして、雇調金からこちらに流れると、休業手当を払えるのに払わないというモラルハザードが起きると困る。雇調金とのバランスを考えて決定している。</p> |
| <p>(4) 労働者が申請したにもかかわらず使用者が協力しないために支援金が受けられないケースをなくすため、休業の確認などに業者が協力するよう指導し、その実効があがるように制度を改善すること。</p> | <p>業界団体などを通じて、休業確認への協力を要請し、周知している。支給対象と支給されるケースなども、詳しく説明し、周知していきたい。</p> |
| <p>(5) 上記の休業確認を使用者にするときに、地方労働局ごとに対応が異なり、迅速にされないケースがある。宮城では比較的早く支給されたという例がある一方、東京では11月に申請したものが1月27日現在まだ調査中で支給されず、大阪・福岡でも確認が取れないとして申請が認められないケースがある。</p> <p>調査の仕方、単に使用者に電話をかけて聞いて、休業でないと言われた</p> | <p>個別のケースについては答えられないが、大都市では申請件数も多くて時間がかかるということはあると思う。休業の有無で労使の不一致がある場合は、双方から聞き取り、情報をもとに判断する。可能な限り迅速に対応するようにしていきたい。</p> <p>(シフト勤務の労働者の休業で、シフトを入れていないと使用者が言う場合)労働条件通知書で週3回と書いてあるのが週1回に減っていれば、2日は休業支</p> |

| | |
|---|---|
| <p>ら、それをそのまま承認するのでなく、労働者の申し出をよく聞いて、実態に合わせて、迅速に判断すること。</p> | <p>援金の対象になる。紙に書いてなくても、過去の実績で週3日働いていて、事業主がコロナの影響で減らしたと認めればよい。（事業主が認めない場合は、どうするのか、との問いに）労働局の職権で認めるということはあるが、事業主にも事情を聴いて詰めて確認が取れば、認めるということになる。</p> |
| <p>(6) 使用者が、労働局の調査によって労基法違反などが発覚するのを恐れて支援金の申請に協力しないケースがあるので、仮に使用者が非協力的であっても労働者の申請が認められるように制度を改善すること。</p> | <p>支給要件の確認は、労基法の休業手当の支払義務の該当性を確認するものではないと、リーフにも記載している。</p> <p>（最賃法とか多数の違反をしている使用者が、これをきっかけに調べられるのではないかと恐れて協力しないという例があるが、との問いに）この調査は、労基署と連携しているわけではないが、すぐに休業の確認をした方が調べられないのではないかと確認をしない方が、かえって何かあるのではないかと調べることになる。</p> |
| <p>(7) 上記のような休業支援金の不備・不十分な点があるために、使用者が休業をせず、高齢や基礎疾患がある者が、やむを得ず会社の休業指示がなくても自主的に休まざるをえないケースがある。これらの労働者を休業支援金で救済しないと、労働者の健康維持ができず、コロナの感染拡大のリスクを高めることになる。労働安全衛生法の労働者の安全と健康の確保の観点からも、感染リスクが高い人が休めて補償を得られるように休業支援金のしくみを改善すること。</p> <p>使用者が休業の指示を出さない場合でも、実態が休業すべき状況と認められる場合は、実情に応じて労働者の申請で休業支援金が支給されるようにすること。</p> | <p>休業支援金は、使用者が休業させたのに休業手当を受け取れない労働者が対象なので、高齢とか基礎疾患とかいろいろ事情があるとは思いますが、労働者が自分で休んだ場合は有給休暇と同じで支給の対象とするのは困難だ。</p> <p>（会社が休業させなくても、不特定多数の乗客を乗せる運転者が、いのちを守るために休む場合がある。会社には休業させるよう指導してもらいたいし、それでも休業しない場合は、休んだ労働者を救済できる方法はないのか、との問いに）労使の話し合いで休業をしてほしい。休業であれば雇調金・休業支援金が出る。いのちを守るという点では、雇調金や休業支援金とは別の措置を考えていかなければならない問題だと思う。</p> |