(04) 休業、休業手当等

設問番号	設問	
04-01	雇用調整助成金のいう「休業」とは、全員を休業させなければなりませんか。	全員を一斉に休業させる必要はありません。 なお、短時間休業の場合、1時間以上実施するものであれば、無計画に行われるもの(時間帯を指定しない、遅刻早退を短時間休業とするものなど)を除き、次のような休業も助成対象となります。 ・立地が独立した部門ごとの一斉短時間休業(例:客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業) ・常時配置が必要な者を除いての短時間休業 (例:ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業) ・同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業(例:8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う)
04-02	休業と残業の相殺とはどういうことですか。	通常の場合、労働者を休業等させる一方で、残業や休日出勤をさせた場合、助成の対象となる休業等延べ日数の算定に当たり、残業や休日出勤の時間分を控除(休業と残業を相殺)することです。
04-03	休業規模要件について教えてください。休業規模要件は事業所ごとに判断するのでしょうか、それとも法人全体で判断するのでしょうか。	事業所ごとに判断し、休業等の延日数が対象労働者の所定労働日数の1/20(中小企業)、1/15(大企業)以上の場合に支給対象となります。
04-04	事業主が支払う休業手当が60%を下回っていた場合、助成金の対象になりますか。	休業期間中の休業手当の額が平均賃金の60%を下回っていた場合は、雇用調整助成金は支給されないのでご注意ください。
04-05	労働基準法第26条(休業手当)の適用を受けない場合であって、休業手当を60/100未満しか支払わなかった場合には助成金は支給されますか。	雇用調整助成金の支給対象となるためには平均賃金の60%以上の休業手当をお支払いいただくことが必要です。
04-06	休業手当の支払い率は、どのように決めたらいいですか。	休業手当の支払い率は、労使で話し合い決めることが適切です。
04-07	賃金台帳等において、休業日に対して支払われた休業手当等と通常の労働日に支払われた賃金額を区分して記載する必要がありますか。	適切な支給を担保するため、休業日に支払われた休業手当・教育訓練受講日に支払われた賃金額と、通常の労働日に支払われた賃金・手当等とが明確に区分されて表示されていることが必要です。また、各対象労働者の休業手当や教育訓練時に支払われた賃金額の具体的な算定過程が分かる書類(計算式等が分かるもの)を審査を行う都道府県労働局またはハローワーク(公共職業安定所)が求めることがありますので留意ください。
04-08	非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の休業手当の支払い率を正社員より低く定めることは、同一労働同一賃金の考え方に反しないでしょうか。	法定以上の休業手当の支払い率(平均賃金の6割以上)を定める場合に、非正規雇用であることのみを理由に、一律に正社員より低い休業手当の支払い率を定めることは、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保を目指して改正された「パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法」の規定に違反する可能性があります。
04-09	タクシー業を営む当社では、24時間サービスを提供するため、2日分の法定労働時間16時間を1勤務に集中して労働する「隔日勤務」を採用しているが、この勤務形態で休業を実施した場合、雇用調整助成金は1日分しか支給されないのですか。	ご質問のような勤務形態で、2日分の休業手当を支払っていれば、2日休業したものとして、2日分の助成金を支給します。