

## (05) 休業、休業手当等

特例事業主・・・新型コロナウイルス感染症の影響により休業等を実施する事業主で、令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間に初日がある判定基礎期間に行われる休業等を実施した事業主

設問番号	設問	回答
05-01	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 通常の場合、事業所の半分の従業員を出勤として業務をさせ、半分の従業員を休業させるといったように、一部の従業員を休業させる場合でも雇用調整助成金の対象としてきましたが、終日の休業ではなく、「短時間休業」をさせる場合には、これまで1時間以上、かつ、従業員全員が一斉に休業する必要がありました。</li> <li>○ しかし、事業所によっては、対象労働者全員を一斉に休業できない事情があることから、特例事業主である場合は、短時間一斉休業の要件を緩和し、以下に類するような休業を実施する場合も支給対象にいたしました(経過措置期間及び令和5年4月1日以降の通常制度(特例事業主以外を含む)でも同様)。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul> </li> </ul>
05-02	休業と残業の相殺とはどういうことですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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)していました。今般の新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置は、サービス産業などで多くの利用が見込まれ、これらの業界は、勤務時間や勤務形態が多様でシフト制の勤務も多くみられ、事業所によっては、一日の業務の繁忙の波が大きく、一部の従業員が残業せざるを得ない状況があることから、特例事業主である場合は、残業相殺を停止することとしました(経過措置期間及び令和5年4月1日から令和5年6月30日までの間に初日がある判定基礎期間(特例事業主以外を含む)でも同様)。</li> </ul>
05-03	今般の新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、「休業等の初日が令和2年1月24日から令和4年11月30日まで」となっています。令和4年11月中旬から休業を始める場合、助成金の取扱いはどうなりますか。また、経過措置では取扱いが変わりますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 休業等の初日(事業主が任意に設定)から1年間を対象期間として設定することができます。休業等の初日が令和4年11月16日であれば、令和5年11月15日までの間に実施した休業等が助成対象になります。ただし、助成内容は特例措置の内容に応じて変わっていきます。経過措置でも同様に取扱います。</li> </ul>
05-04	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 通常の場合、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していました。特例事業主である場合は、適用事業所単位でみて、①雇用保険被保険者のみ、②雇用保険被保険者以外の者(所定労働時間20時間未満の者)のみのいずれかの休業等の延日数が、対象労働者の所定労働日数の中小企業1/40、大企業1/30以上と要件を緩和しました(経過措置期間も同様)。</li> </ul>
05-05	労働者に休業手当を支払わないと助成金は受給できませんか。休業手当を支払う前に助成金を受給できませんか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用調整助成金は、事業主が休業させた従業員に支払った休業手当を助成するものです。このため、休業手当を支払われていない場合は、助成金の支給対象にはなりません。支給申請については、給与明細の写しなど休業手当の額が確定していることを示す書類があり、判定基礎期間終了後であれば、賃金支払日より前であっても申請することは可能です。</li> </ul>
05-06	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul>
05-07	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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必要があります。</li> </ul>
05-08	休業手当の支払い率は、どのように決めたいですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul>
05-09	正社員とパートの休業手当の支払い率が異なる場合、どちらの支払い率を用いて助成金は算出するのでしょうか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 緊急対応期間及び経過措置期間に初日がある判定基礎期間に限り、助成金の支給額の算出に当たっては、適用される労働者数が最も多い支払い率により申請出来るほか、労働者毎の支払い率の単純平均及び加重平均による支払い率での申請が可能です。令和5年4月1日以降の判定基礎期間など、通常制度においては職種等により異なる場合は加重平均により算出します。</li> </ul>
05-10	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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ず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。</li> </ul>
05-11	「緊急事態宣言」を受けて休業する場合は、事業主は労働基準法26条に基づき休業手当を支払わなければなりませんか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 休業手当を支払うべきか否かは個別判断になりますので、お近くの労働基準監督署にお問い合わせいただく必要がありますが、従業員に休業手当を支払った上で雇用維持を図ろうとする場合、雇用調整助成金の活用が可能となる場合がありますので、本助成金を是非ご活用いただき、従業員の雇用維持に努めていただきますようお願いいたします。なお、詳細は、最寄りの労働局及びハローワークにお問い合わせください。</li> </ul>
05-12	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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ただければ、2日休業したもとして、2日分の助成金を支給します。</li> </ul>