

令和2年12月3日

公益社団法人 日本医業経営コンサルタント協会 御中

厚生労働省医政局医療経営支援課
(公 印 省 略)

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金
に関する周知及び事業主に対する協力要請について

平素より大変お世話になっており厚く御礼申し上げます。標記につきまして、以下のとおり周知等をお願いしたくご連絡いたしました。

新型コロナウイルス感染症の影響による事業主の休業に関して、雇用調整助成金の特例を講じて支援しておりますが、資金繰りや人員体制の面から雇用調整助成金の活用が困難な中小企業に雇用される労働者については、休業している間に、賃金（休業手当）を受け取ることができない場合に労働者本人から申請することができる「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下、「休業支援金・給付金」といいます。）」を設けています。

休業支援金・給付金の申請に当たっては、事業主から、当該事業主が休業の事実などを証明していただく必要がありますが、厚生労働省に対して、一部の労働者、特に日々雇用契約を結び直していたりシフト制で働く方については、就労日が必ずしも明確ではないことに起因して、協力が得られずに申請・支給に至らない方もいらっしゃるとの声をいただいています。

こうしたことから、厚生労働省において、改めて事業主の皆さまに協力をお願いすることと併せ、休業支援金・給付金の対象となる「休業」を明確化するため、以下を主な内容とするリーフレットを作成しました。

《リーフレットの主な内容》

○1 ページ目

- ・ 事業主の皆さまへの協力依頼となっています。
休業支援金・給付金の支給に当たり、「支給要件確認書」で事業主が休業させた事実を証明いただく手続は、休業支援金・給付金の支給要件を確認するためのものであり、

労働基準法第 26 条の休業手当支払義務の該当性を判断するものではありません。

○ 2 ページ目

- ・ 休業支援金・給付金の対象となる「休業」の明確化等についてお知らせするものです。
 - ① 日々雇用、登録型派遣、いわゆるシフト制などの方についても、事業主から、当該事業主が休業させた事実等の証明があれば、休業支援金・給付金の対象となります。
 - ② ①により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。
 - > 労働条件通知書などの文書から就労予定日などが確認できる場合
 - > 過去 6 か月間同じ事業所で継続して一定の頻度で就労していた実績があり、事業主において新型コロナウイルス感染症がなければ同様の勤務を続けさせる意向があったと確認できる場合

○ 3 ページ目

- ・ 上記内容に関する Q & A を記載しておりますのでご参照ください。
-

つきましては、適宜別紙の中小企業事業主あて周知文（厚生労働省からのお願い）も御活用いただき、貴団体の会員等あて、働かされている労働者の中でリーフレットの内容に該当しうる方々への御案内の依頼も含めて、周知の御協力をお願い申し上げます。

また、休業支援金・給付金に関するお問い合わせに対応するコールセンターが設けられていますので、併せて周知をお願いします。

《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

中小企業事業主の皆様へ

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金に関する
労働者への周知及び労働者本人の申請への協力要請について
～厚生労働省からのお願い～

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下、「休業支援金・給付金」といいます。）の申請に当たっては、事業主から、当該事業主が休業の事実などを証明していただく必要がありますが、一部の労働者、特に日々雇用契約を繰り返している方やシフト制で働く方については、就労日が必ずしも明確ではないことに起因して、協力が得られずに申請・支給に至らない方もいらっしゃるとの声をいただいています。

こうしたことから、厚生労働省において、改めて事業主の皆さまに協力をお願いするとともに、休業支援金・給付金の対象となる「休業」を明確化しお知らせするためのリーフレットを作成しました。厚生労働省といたしましては、休業支援金・給付金の支給対象となり得る方に広く当該リーフレットの内容を周知し申請をいただけるよう、各業種団体様に御協力をお願いしているところです。

つきましては、各中小企業事業主の皆様におかれましては、別添リーフレットを御参照の上、

- ◎ リーフレットの内容を踏まえ、御社で働かれている労働者の中で支給対象に該当し得る方がおられましたら、当該労働者の方への同リーフレットを周知し、申請が可能である旨の案内を行うこと
- ◎ 労働者御本人（4月以降、既に御社を離職されている労働者を含む）が申請を行う場合に必要となる書類への記載等を行うこと

について、御協力くださいますようお願い申し上げます。

☆ 休業支援金・給付金に関するお問い合わせ先

《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・給付金の支給に当たり、事業主の皆さまのご協力をお願いします

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

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する制度です。なお、事業主の負担はありません。

- ① 令和2年4月1日から12月31日までの間に、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主が休業させた中小事業主に雇用される労働者
- ② その休業に対する賃金(休業手当)を受けないことのできない方

「支給要件確認書」の記載について～事業主の皆さまへご協力のお願い～

休業支援金・給付金の支給に当たっては、労働者が申請する際に申請書に添付する「支給要件確認書」に、休業の事実などを証明いただく必要があります。

円滑な支給のため、「支給要件確認書」の記載についてご協力をお願いします。

《注意事項》

- ・ この支給要件確認書の記載は、休業支援金の支給要件を確認するためのものであり、**労働基準法第26条の休業手当の支払義務の該当性について判断するものではありません。**
- ・ 申請には**労働保険番号が必要**です。農林水産の一部の事業を除き、労働者を1人でも雇用していれば、業種・規模を問わず労働保険の適用事業となり、手続を行う必要があるものです。
- ・ 労働者が**休業支援金の支給申請をしたことのみを理由として、当該労働者の解雇や雇止め、労働条件の不利益変更などを行った場合、労働契約法に照らして無効等となる場合があります。**また、業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと等は、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合があります。

休業支援金の申請に関する職場のトラブルについて～労働者の皆様へ～

休業支援金の申請に関連して、解雇、雇止めなど職場のトラブルなどがあれば、総合労働相談コーナーにご相談ください。

同コーナーは、全国の都道府県労働局や労働基準監督署などに設けられており、解雇、雇い止め、配置転換、賃金の引下げ、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題について、ワンストップで相談の受付等を行っています。

休業支援金に関するお問い合わせは

■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

その他、休業支援金に関するQ&Aや、申請書等は厚生労働省HP特設サイト(下記URL)に掲載しています(「休業支援金」等で検索ください)。

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



新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象となる「休業」についてお知らせします。

休業支援金・給付金の対象となる休業は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、本来予定していた就労の日に労働者を休ませることをいいます。

休業支援金・給付金の支給に当たっては、**原則として、労使で共同して作成した支給要件確認書により確認します**。「支給要件確認書」において事業主が労働者を休業させた事実が確認できれば、労働契約書などの添付書類は不要です。

(注) 例えば、新型コロナウイルス感染症の影響により店舗が入居している**ショッピングセンター等の施設全体が休館して休業となった場合など**、外的な事業運営環境の変化に起因する場合であっても、**事業主が労働者を休業させたことに当たります**。

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○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・給付金の 対象となる「休業」に関するQ&A

Q1	「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」とありますが、休業開始月前6か月のうち、1か月でも4日間就労していない月があるとこれに該当しないのでしょうか。
A1	「6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実」と記載したのは、「 <u>継続して一定の頻度で就労していた実績</u> 」を確認する趣旨で示したものです。したがって、 <u>一時的に就労できなかったやむを得ない事情があり過去6か月の間に月4日就労していない月が一部あった場合を一律に除外するものではありません。</u> 事情を個別に申し出いただければ、労働局において適切に判断します。
Q2	「6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実」が確認できた場合、「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」の確認はどのような基準で行われますか。「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ない」とのことですが、例えばどのような場合が該当するでしょうか。
A2	新型コロナウイルス感染症の影響は、直接・間接問わず幅広い業種に出ていますので、新型コロナウイルス感染症による何らかの影響で事業活動に何らかの支障が生じ、その結果として、申請者を就労させなかったことが確認できれば、意向があったものとして取扱います。 また、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としては、例えば、労働者本人の病気による入院や学業への専念などの労働者の都合により4月以降は就労しない予定であった、店舗自体が従前から閉店や改装を予定していた、といったような場合が考えられます。 こうした事実の有無については、労働局から労働者本人と事業主それぞれから確認を取るために連絡を行うことがありますので、その際にはご協力をお願いします。仮に、事業主から明確な回答が得られない場合や協力が得られない場合であっても、上記のような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確認されない場合は、休業支援金の対象となる休業として取り扱います。
Q3	リーフレットが公表された10月30日以降に不支給決定通知書が送られてきた場合、再度の申請はできないのでしょうか。
A3	リーフレットに記載されたケースに該当する場合には、再申請いただくことが可能です。その場合には、申請書等の申請に必要な書類を再度用意いただくとともに、可能であれば「6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実」を確認出来る資料（労働条件通知書や給与明細、賃金台帳等）を同封の上、送付してください。加えて、不支給決定通知書の写しも提出してください。既に不支給決定通知書を処分等してしまっている場合は、申請書の備考欄にその旨記載していただくようお願いいたします。 なお、審査に当たって、労働者本人や事業主から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。
Q4	事業主が、支給要件確認書の「休業させましたか」欄に「いいえ」とチェックしていても、リーフレットに記載の要件に該当すれば支給の対象となりますか。
A4	リーフレットに記載のケースに該当する場合であって、他の支給要件を満たしている場合には支給対象となります。その際、労働者・事業主双方に労働局から必要な事項の確認等をさせていただくことがありますので、ご協力をお願いします。

