

### 【③対象となる休業】

1 支援金・給付金の対象となる休業について教えてください。

→ 支援金・給付金の「休業」とは、事業主の指示により所定労働日に労働者を休ませるものをいい、申請に当たっては、事業主の指示により労働者を休業させていることを確認します。

また、疾病（コロナ罹患を含む。）、育児、介護、母性健康管理措置、教育訓練など労働者本人の事情による休みや年次有給休暇は、支援金・給付金の「休業」ではありませんので、申請に当たっては、申請を行う労働者の方からこれらに該当する日数を申告していただきます。

2-1 事業主の指示により休業していることをどのように確認するのでしょうか。

→ 申請に当たって、事業主が当該労働者を休業させており、休業手当の支払いを行っていないことを証明していただくこととなります。具体的には労使共同で「支給要件確認書」を作成していただくことにより確認することとなります。

2-2 シフト制で働いています。事業主から、新型コロナウイルス感染症がなければシフトを入れる予定であったが、シフトが決まる前に休業に入ったので、申請できないのではないかと。また、申請すると不正受給になるのではないかと心配だと言われました。申請できますか。

→ シフトが入らない状態が休業に当たるか否かは、前提となる労働契約の内容によりますが、この休業の前提となる労働契約は、労働者と事業主との合意によりその内容が決定されます。このことを簡便に確認するため、支給要件確認書を事業主にも記載していただくことにしています。

したがって、雇用調整助成金と同様に、労働基準法上の休業手当支払義務の有無にかかわらず、労働条件通知書等のほか休業前の就労の実態なども踏まえて、労働者と事業主双方において事業主の指示で休業したと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・給付金の対象となる休業として申請することが可能です。（事業主が協力してくれない場合の対応は3-1を御覧ください。）

また、支援金・給付金の不正受給とは、申請書類に故意に虚偽の記入を行ったり、偽りの証明を行うことをいうので、例えば、新型コロナウイルス感染症と関係なく申請対象期間に就労する予定がなかった、そもそも労働契約を結ぶ意図がなかった等の事情にかかわらず、労働者と事業主で労働契約があったと偽装して受給するような場合がこれに当たります。

なお、シフトが作成されていない場合における労働日の有無など、労働契約に関するご相談は、各都道府県労働局や労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーにご相談ください。

2-3 労働者から休業支援金の支給要件確認書の記載を求められています。事業主の記載欄に休業手当を支払っているかどうかを確認する欄がありますが、「休業手当を支払っていない」と回答した場合、ただちに労働基準法違反となるのでしょうか。

→ 休業支援金は、中小事業主に雇用される労働者であって、当該事業主の指示により休業しており、休業手当を受け取ることができない方を対象とした制度です。

この制度の対象となるかを確認するために、支給要件確認書において事業主に休業手当の支払いの有無を記載していただく欄を設けています。

労働基準法第 26 条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の 100 分の 60 以上）を支払わなければならないとされていますが、使用者の責に帰すべき事由による休業に当たるか否かは、個別の事案ごとに、休業の原因や、使用者の休業回避努力の状況などを総合的に勘案し判断されます。

※ 支給要件確認書における、使用者の「休業手当を払っていない」旨の記述や、労働者の「休業手当の支払を受けていない」旨の記述は、**労働基準法第 26 条の休業手当の支払義務の有無の判断に影響することはありません。**

※ 労働基準法第 26 条の休業手当の支払義務が認められる事案においては、雇用する労働者が休業支援金を受給した場合でも、それによって同条の休業手当の支払義務は免除されないことにもご留意ください。

労働基準法上の休業手当については上述のとおりですが、労働基準法の休業手当の支払義務の有無にかかわらず、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われる雇用調整助成金があり、助成率や上限額の引上げ等を実施しているところです。

これを活用することにより、事業主の皆様は、高率で休業手当を支払うことも可能であり、また、労働基準法の休業手当支払義務がある場合でも義務を履行できますので、まずは雇用調整助成金を最大限ご活用いただき、労働者に休業手当の支払をお願いいたします。

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。

→ 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○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。

3-1 事業主の支給要件確認書への記載は絶対に必要でしょうか。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。

→ 労働者の雇用、賃金支払いの事実や休業させていることの実態については、労働者からの申出のみで判断することは適当ではなく、この点について最低限事業主からの確認が必要です。

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。

3-2 休業支援金の申請に当たって、事業主に協力が得られない旨などを記載した上で申請をしたところ、事業主から解雇や雇い止め、シフトの減少をされそうになった場合、どうすればよいでしょうか。

→ 会社が解雇や雇い止めなどをしようとする場合でも、労働関係法令などにより、以下のような決まりがあります。

① 無期労働契約の解雇については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効とされており（労働契約法第16条）、有期労働契約の契約期間途中の解雇については、やむを得ない事由がある場合でなければ解雇することができません（労働契約法第17条）。

② また、有期労働契約における雇い止めについても、反復更新された有期労働契約であって、その雇い止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合等については、使用者は従前の労働条件と同一の条件で労働者からの申込みを承諾したものとみなすとされています（労働契約法第19条）

※ 休業支援金の申請をしたことのみを理由として、解雇や雇い止めなどを行った場合、労働契約法第16条に照らし無効となる場合等があり得ます。

③ さらに、労働条件の変更については、労働契約の見直しにより行う場合には労働者の合意が必要であり、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合には、労働者の合意又は当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要があります（労働契約法第8条～第10条）

解雇や雇い止めなどに関するご質問やご相談については、最寄りの労働局・労働基準監督署のほか、「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口」や、「労働条件相談ほっとライン（0120-811-610）」などをご利用ください。

- 4 対象となる休業はいつからいつまで対象になりますか。
- 新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置が直接的及び間接的に事業主及び労働者に大きな影響を及ぼしていることを踏まえ、令和5年2月1日から令和5年3月31日までの休業が対象となります。なお、この制度は令和4年度末をもって終了したため、令和5年4月1日以降の休業は対象となりません。
- 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。
- 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。(⑤支援金・給付金の項目をご参照ください)
- 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。
- 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。(⑤支援金・給付金の項目をご参照ください)
- 7 複数の事業所で働いています。その複数事業所が休業している場合、それぞれの事業所の分で支給を受けられるのでしょうか。
- 複数事業所の休業について申請可能です。ただし、申請時に複数事業所分の情報をまとめて申請する必要があります。別々に申請することはできません(あとから申請した分は無効となります)。
- (例えば、A事業所とB事業所の2か所で働いている方で、両事業所の分を申請する場合は、A事業所分とB事業所分を必ずまとめて申請してください。A事業所分のみ申請した場合、**あとからB事業所分を申請しても無効となりますのでご注意ください。**)
- 支給申請書は複数事業所申請用として、通常の申請書とは異なります。また、郵送での手続きのみとなりますのでご注意下さい。
- 8 雇用保険被保険者としてA事業所で働いているほか、B事業所で雇用保険被保険者とならない副業をしています。A事業所では引き続き勤務していますが、B事業所が休業となり、休業手当を受けられない場合、B事業所の休業に対する給付金は受けられるのでしょうか。
- 雇用保険被保険者とならないB事業所での副業についても給付金の対象となります。
- 9 初回申請時は全休業でしたが、途中から事業所の指示で何日か勤務しました。その場合、支援金・給付金が受けられなくなるのでしょうか。
- 全体として休業が引き続いている場合は、何日か就労した場合でも当該就労した日を除いて支援金・給付金が受けられます。

10 職場で新型コロナウイルスの感染者が出たことから、休業となりました。対象となりますか。

→ 職場内で新型コロナウイルスの感染者が発生し、感染拡大防止の観点から、事業主が休業を行った場合（事業主の指示による休業の場合）、感染者以外の方は支援金・給付金の対象となりますが、患者本人の休業は支援金・給付金の対象外となります。

なお、家庭内など職場外において濃厚接触者となった労働者について、職場における感染拡大防止の観点から当該労働者を自宅待機等の休業をさせた場合（事業主の指示による休業の場合）にも対象となります。

11 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でも対象となりますか。

→ 外的な事業運営環境の変化に起因する休業であっても、支援金・給付金の対象となる休業に該当します。