

下線\_\_\_\_\_は更新部分

**1 助成制度****<労働者からの相談>**

○ 新型コロナウイルス感染症の影響で小学校が臨時休校となり、子どもの世話のため数日間、仕事を休むこととなりました。この場合、国の休業補償制度を活用したいと考えていますが、どこに相談したらいいですか？

⇒ 小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者に年次有給休暇とは別の有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対する助成制度『**小学校休業等対応助成金**』があります。事業主が特別な有給休暇制度を設けることが前提となりますので、職場へ確認してみてください。

事業主がこの制度を活用しない場合には、保護者が直接申請することも可能ですので、愛知労働局の小学校休業等対応助成金の特別相談窓口へご相談ください。

また、個人で仕事をしている保護者に対しては『**小学校休業等対応支援金**』という制度があります。詳しくは、厚生労働省のHPで確認、又はお問合せ先にご相談ください。

## ・厚生労働省HP

&lt;助成金&gt;

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)

&lt;支援金&gt;

[http://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10231.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10231.html)

## ・お問合せ先

厚生労働省

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター

電話 0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00（土日・祝日含む）

愛知労働局 小学校休業等対応**助成金**特別相談窓口電話 052-857-0312 受付時間 8:30～17:15（土日・祝日除く）**<事業者からの相談>**

○ 新型コロナウイルス感染症の影響で事業を縮小せざるを得なくなりましたが、労働者の雇用は維持したいと考えています。このための何か助成制度はありますか？

⇒ 次のような助成制度があります。

## ① 雇用調整助成金制度

新型コロナウイルスの影響で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主で、雇用の維持を図るため労働者に休業手当や賃金等を支払った場合、その費用の一部を助成

する制度です。新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の取り扱いについては、厚生労働省のHPでご確認ください。

- ・厚生労働省HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)

- ・愛知労働局あいち雇用助成室

電話 052-219-5518 受付時間 8:30~17:15 (土日・祝日を除く)

- ・愛知県内のハローワーク

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-hellowork/list.html>

## ② 産業雇用安定助成金制度

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成する制度です。

詳しくは、厚生労働省のHPでご確認ください。

- ・厚生労働省HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html)

- ・お問合せ先

厚生労働省 雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金、コールセンター

電話 0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 (土日・祝日含む)

⇒ 他にも事業主の方のための雇用関係助成金があります。詳しくは、厚生労働省のHPで確認してください。

- ・厚生労働省HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)

## 2 新型コロナウイルス感染・ワクチン接種関連

### <労働者からの相談>

○ ワクチン接種をしていないが、職場で差別されているように感じる。

⇒ ワクチン接種は強制ではなく、あくまで本人の意思に基づき受けていただくものです。

職場や周りの人に接種を強制したり、差別的な扱いをすることは許されるものではありません。ワクチン接種しないことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること等は、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。職場におけるパワーハラスメントに関しては、改正労働施策総合推進法により、その防止のために事業主において、パワーハラスメントの相談窓口を設置し、労働者に周知することや事実関係を迅速かつ正確に把握し、適正な措置を行うことを求めています(令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。)。また、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

- ・厚生労働省HP

<https://www.cov19-vaccine.mhlw.go.jp/qa/0053.html>

- ・愛知労働局HP

[https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/roudoukyoku/kanren\\_shisetsu/sougou\\_roudou\\_soudan.html](https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/roudoukyoku/kanren_shisetsu/sougou_roudou_soudan.html)

- ・法務省HP（人権相談）

[http://www.moj.go.jp/JINKEN/index\\_soudan.html](http://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html)

### <事業者からの相談>

- 職場において、新型コロナウイルス感染症に起因したいじめ・嫌がらせが起きた場合、どのように対応したらよいですか。

⇒ 新型コロナウイルス感染症に起因したいじめ・嫌がらせはあってはならないものです。過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること等は、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。職場におけるパワーハラスメントに関しては、改正労働施策総合推進法により、その防止のために事業主において雇用管理上の措置を講じることが求められています。

会社には、パワーハラスメントの相談窓口を設置し、労働者に周知することや事実関係を迅速かつ正確に把握し、適正な措置を行うこと等が必要です（令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。）。また、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

新型コロナウイルス感染症に起因したいじめ・嫌がらせが行われることのないよう、労働者への周知・啓発を徹底し、適切な相談対応を行っていただくなど、職場環境の改善をお願いします。

- ・愛知労働局HP

[https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/roudoukyoku/kanren\\_shisetsu/sougou\\_roudou\\_soudan.html](https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/roudoukyoku/kanren_shisetsu/sougou_roudou_soudan.html)

- 職場での新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためには、どう対応すればいいですか。

⇒ 厚生労働省のHPに感染拡大防止を図るためのチェックリストが掲載されており、当該チェックリストに併せて、独立行政法人労働者健康安全機構のHPにおいて「職場における新型コロナウイルス感染症予防対策を推進するためのポイント」が掲載されています。

また、愛知県労働福祉課のHPには『職場の感染症防止対策事例集』を掲載しています。

- ・厚生労働省HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431\\_00145.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00145.html)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000657665.pdf>

- ・独立行政法人労働者健康安全機構HP

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/johoteikyo/tabid/1761/Default.aspx>

- ・愛知県労働福祉課HP 『職場の感染症防止対策事例集』

<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/405883.pdf>

### 3 休業による賃金補償等

#### <労働者からの相談>

- 新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、自宅待機を命じられました。自宅待機期間中、労働基準法に基づく休業手当は支払ってもらえますか？
  - ⇒ 使用者の自主的判断（指示）により労働者を休業させる場合、一般的に「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に当てはまり、使用者は労働基準法第26条に基づく休業手当を労働者に支払う必要があります。休業手当が支払われない場合は、事業所を管轄する労働基準監督署へご相談ください。
  
- 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、営業時間が短縮されることになりました。短縮となった営業時間分については賃金補償をしてもらえますか？
  - ⇒ 使用者の自主的な判断で労働時間が短縮された場合、使用者から労働基準法第26条に基づく休業手当を支払ってもらえる場合があります。働いた時間に対して支払われる賃金が、平均賃金の6割以上に相当する金額（就業規則等で定めた金額）に満たないとき、その差額が支払われます。
  
- 使用者が労働基準法第26条で規定する休業手当を支払ってもらえない場合、国から給付金が支給されると聞きましたが、どのような制度ですか？
  - ⇒ 新型コロナウイルス感染症拡大防止の措置の影響により休業となった中小企業の労働者のうち、休業手当を受けることができなかった方に対し、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」が支給されます。短時間勤務、シフトの日数が減少となった場合なども対象になります。この支援金・給付金は、労働者本人からの申請のほか、事業主を通じて（まとめて）申請することも可能です。

さらに、国は大企業に勤務する一定の非正規労働者（\*）についても、新たに対象にすることを公表しました。詳しくは、厚生労働省のHPで確認、又はコールセンターにお問い合わせください。

（\*）労働契約上、労働日が明確でない方（シフト制、日々雇用、登録型派遣）

    - ・厚生労働省HP  
<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・給付金コールセンター  
電話 0120-221-276 受付時間 [月～金]8:30～20:00 [土日祝]8:30～17:15
  
- 飲食店でアルバイトをしていますが、新型コロナウイルスの影響でシフトに入る日がなくなってしまいました。使用者は、休業手当は支払ってくれるとのことですが、収入が減り、生活費に困っています。他に支援策はありませんか？
  - ⇒ 生活資金の無利子貸付として、休業者向けの緊急小口資金や、失業者向けの総合支援資金の制度があります。詳しくは、厚生労働省のHPで確認、又はお住まいの市区町村社会福祉協議会へご相談ください。
    - ・厚生労働省HP

<https://corona-support.mhlw.go.jp/index.html>

- ・県内市町村の社会福祉協議会

[https://www.aichi-fukushi.or.jp/intoro/search\\_list/index.html](https://www.aichi-fukushi.or.jp/intoro/search_list/index.html)

- 新型コロナウイルスの影響で仕事が減ってしまい、経済的に苦しい状況が続いています。このままでは家賃も払えず、住むところを失うおそれがあります。なんとかありませんか？

⇒ 経済的に困窮し、住居喪失者又は住居喪失のおそれがある場合、「住居確保給付金」として、一定期間、家賃相当額が家主の方に直接支払われます。詳しくは、厚生労働省のHPで確認、又はお住まいの市町村の申込・相談窓口にお問い合わせください。

- ・厚生労働省HP

<https://corona-support.mhlw.go.jp/jukyokakuhokyufukin/index.html>

- ・申込・相談窓口

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/chiikifukushi/0000083363.html>

- 発熱したため仕事を休んでいますが、傷病手当金は支給されますか？

⇒ 業務外での病気やけがの療養で、連続3日間以上休むと、4日目以降の休みから、直近12か月の平均の標準報酬日額の3分の2に相当する金額が傷病手当金として支給されます。傷病手当金は事業主から賃金が支払われない場合に支給されますが、傷病手当金の額より少ない賃金が支払われているときは、その差額が支払われます。

具体的な手続等は、加入する健康保険組合や全国健康保険協会（協会けんぽ）へお問い合わせください。

### ＜事業者からの相談＞

- 社員が新型コロナウイルスに感染したため、濃厚接触者である同僚社員を暫く休ませることにしました。この社員の休業期間中の賃金補償はどうすればいいですか？

⇒ 労働基準法第26条では、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合、使用者は休業期間中労働者に、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならない」と規定しています。一方、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当を支払う義務はないとしています。ただし、不可抗力による休業と言えるためには、

- ① 休業の原因が外部から発生したものであること
  - ② 経営者として休業を回避するための具体的な努力を最大限尽くしていること
- という要素をいずれも満たす必要があります。

厚生労働省は、新型インフルエンザ等対策特別措置法（新型コロナ特措法）に基づく緊急事態宣言や休業要請は①に該当しますが、②に該当するには、在宅勤務など業務に従事させる方法を十分に検討しているか、他の業務を探すなど具体的な努力をしているか、などといった事情から判断されるとの見解を示しています。

このため、労働基準法第26条に基づく休業手当の支払いの有無については、個別事案ごとに判断されますので、事業所を管轄する労働基準監督署にご確認ください。

- ・愛知県内の労働基準監督署の一覧

## 4 雇止め・解雇

### <労働者からの相談>

○ 1年ごとの有期雇用契約を3回更新していますが、先日、使用者から新型コロナウイルス感染症の影響で売上が減ったため、次の契約更新はないと言われました。どうすればよいのでしょうか？

⇒ 有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている場合で、雇用契約を更新されない場合、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに雇止めの予告が必要です。【有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準】

また、念のため、使用者に雇止めの理由について証明書を請求しておくといよいでしょう。【労働基準法第22条第2項】

さらに、労働者から、雇用契約の更新の申込みがあった場合で、次のいずれかに該当する場合、使用者が雇止めをすることが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ときは、使用者は、これまでと同一の労働条件で、その申込みを承諾したものとみなされます。【労働契約法第19条】

① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇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もの

② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

○ 商業施設で正社員として働いていますが、先日、使用者から新型コロナウイルス感染症の影響で売上が減ったため、解雇すると言われました。どうすればよいのでしょうか？

⇒ 使用者はいつでも自由に解雇できるわけではありません。就業規則や労働契約に解雇理由が規定されているか（解雇理由に該当する解雇なのか）、解雇理由が具体的・客観的に示されているかを確認することが必要です。まずは会社と話し合ってみてください。また、解雇には次のような決まりがありますので確認してください。

・使用者は労働者を解雇する場合、少なくとも30日前に予告をするか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。【労働基準法第20条】。

・解雇の予告がされた日から解雇の日までの間に、労働者が解雇の理由について証明書（解雇理由証明書）を請求したときは、使用者は遅滞なく、これを交付しなければなりません。【労働基準法第22条2項】

・解雇は、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、その権利を濫用したものと無効となります。【労働契約法第16条】

## 5 労働条件の不利益変更

### <労働者からの相談>

○ 新型コロナウイルスの影響により売上が減ったとして、使用者から一方的に賃金を引き下げると言われました。どうしたらいいですか。

⇒ 労働条件は、使用者が自由に変更できるものではなく、労働者の合意や就業規則の変更など一定の手続きが必要となります。使用者が一方的に労働条件を変更することはできません。労働条件（賃金）を引き下げの場合、労働者が被ることとなる不利益変更の程度を考慮しても、なお賃金の引下げを行わなければならない合理的理由が会社にあることが必要となります。まずは労使間で話し合いを十分に行うことが必要です。

## 6 社会保険・雇用保険

### <労働者からの相談>

○ 新型コロナウイルス感染症の影響で会社の業績が悪化したため、解雇するとの通告を受けました。離職後、雇用保険の手続きを行う予定ですが、失業給付の日数が特例で60日間延長されると聞きましたが、どのような制度ですか。

⇒ 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用情勢の悪化を踏まえ、雇用保険の基本手当の給付日数の延長に関する特例が設けられました。特例法施行日の令和2年6月12日以後に基本手当の所定給付日数を受け終わる方が対象となります。ただ、全員ではなく退職の時期により、対象者が決められています。詳しくは、最寄りのハローワークにご相談ください。

・愛知県内のハローワーク

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-hellowork/list.html>

○ 職場の人間関係に悩んでいたが、結局退職し、次の仕事を探すことにしました。次の仕事が見つかるまで雇用保険を受給する予定です。転職など自らの都合で退職した場合、雇用保険の手当を受けられるまでの期間が2か月に短縮されたと聞きましたが、どのような内容ですか。

⇒ 雇用保険は一定の要件を満たした人が退職した場合に受け取ることができますが、転職のため自己都合で退職した場合、3か月間の給付制限が設けられています。しかし、令和2年10月1日以降に離職した場合は、正当な理由がない自己都合による退職の場合であっても、5年間のうち2回までは給付制限が2か月となりました。詳しくは最寄りのハローワークへご相談ください。

・愛知県内のハローワーク

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-hellowork/list.html>

### <事業者からの相談>

○ 新型コロナウイルス感染症の影響で会社の業績が悪化したため、事業収入が減り、社員の社会保険料の負担が大変です。何か支援策はないですか。

⇒ 新型コロナウイルス感染症の影響により、事業等に係る収入に相当の減少があった事業主の方については、特例として、申請により、1年間、厚生年金保険料及び労働保険料等の納付の猶予を受けることが可能となりました。詳しくは、最寄りの年金事務所にご相談ください。

・愛知県内の年金事務所

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/aichi/index.html>

## 7 未払い賃金立替払制度

### <労働者からの相談>

○ 新型コロナウイルス感染症の影響で業績が悪化し、会社が倒産しました。1月以降賃金を支払ってもらっていません。どうしたらいいですか。

⇒ 「未払賃金立替払制度」は、企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を立替払する制度です。詳しくは、厚生労働省のHPで確認、又は独立行政法人労働者健康安全機構にお問い合わせください。

・厚生労働省HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/shinsai\\_rousaihoshouseido/tatekae/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shinsai_rousaihoshouseido/tatekae/index.html)

・独立行政法人労働者健康安全機構

電話 044-431-8663 受付時間 9:15~17:00 (土・日・祝日を除く)