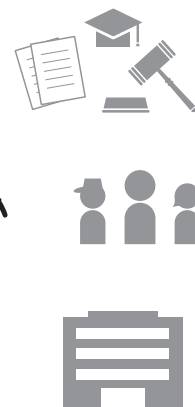




雇用保険の 臨時特例法が 制定されました



休業手当を受け取れなかった労働者について新型コロナウイルス感染症対応休業支援金制度が創設されるとともに、雇用保険の基本手当の給付日数が延長されました。それぞれのあらましを紹介します。

社会保険労務士法人 ジェイズ事務所

特定社会保険労務士

片桐 めぐみ

ことし6月12日に「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」が成立しました。新型コロナウイルス感染症の影響により、4月より雇用調整助成金のいわゆる「新型コロナウイルス特例」が進められています。

これは、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、労使協定等の締結等諸々の手続きを経たうえで休業手当を支払い、その後に事業主が申請することにより休業手当等として支払った金額の一部が助成されるという、企業が労働者の雇用維持を図るための制度です。しかし、新型コロナウイルス特例として始まった当初は、手続きが煩雑で内容も理解しにくいといった状況で、なかなか申請が進みませんでした。

また、助成金を受給する前に、いったんは事業主が休業手当を支払わなければならないために、事前に休業手当を支払うのは難しいと判断した企業では、制度を活用することができず、雇用を維持できなかつたり、雇用が維持された労働者であっても休業手当の支払いを受けることができない等の問題が多発していました。

そこで、この法律によって、新型コロナウイルス感染症等の影響が最小となるようにするため、新型コロナウイルス感染症等の影響により休業させられた労働者のうち、前述のように、休業中に事業主から賃金を受けることができなかった労働者に対して、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給するとともに、雇用保険の基本手当の給付日数を延長する雇用保険法の特例措置等を講ずることとなりました。

■法律の概要

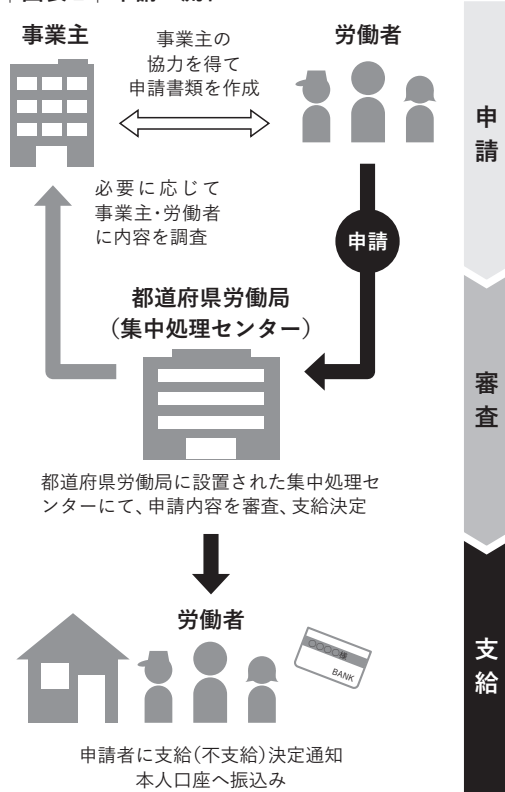
- ① 休業手当を受けることができない労働者に関する新たな給付制度（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金）
- ② 基本手当の給付日数の延長

○新型コロナウイルス

休業支援金・給付金とは

新型コロナウイルス感染症およびそのまん延防止の措置の影響により休業させられた中小企業の労働者（大企業は対象外）のうち、

図表1 申請の流れ



※厚生労働省リーフレット「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金のご案内」より

休業中に賃金(休業手当)を受けることができなかった労働者からの申請によって、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を「本人」が直接受給できる制度です(図表1)。

(1) 制度の主な内容

① 対象者

ことし4月1日から12月末日までの間に事業主の指示を受けて休業した中小企業の労働者で、その休業した期間について休業手当の支払いを受けていないもの。

② 支援金額の算定方法

休業前の1日当たり平均賃金の8割(上限1日11,000円)を休業実績に応じて支給(上限月額33万円)。

休業前の1日当たり平均賃金は、直近6か月のうち任意の3か月分の賃金を90で除して算出します。月によって給与額が増減する場合は、この6か月のうちの金額が多い3か月を選んで算出することができま(図表2)。

③ 手続き内容

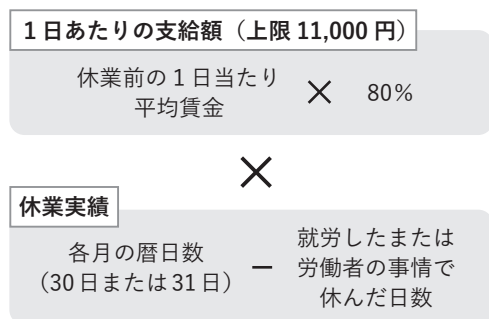
〈申請方法〉

- 原則、郵送(オンライン申請準備中)
- 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

〈必要書類〉

- 申請書
- 支給要件確認書(※)
- 本人確認書類

図表2 支援金額の算定方法



・口座確認書類

・休業開始前賃金および休業期間中の給与を証明できるもの

※事業主の指示による休業であること等の事実を確認するもので、事業主および労働者それぞれが記入のうえ、署名します。

(2) 申請に関する注意点

複数の事業所での休業について申請する労働者については、同じ期間について別々に申請した場合、最初に受け付けた申請以外は無効となるため、労働者本人が申請する場合は注意が必要です(図表3)。

また、休業手当が少額でも支払われている日や、月額3万円を超える見舞金が支給されている場合

図表3 休業支援金・給付金の申請期間

休業した期間	受付開始日	締切日(郵送の場合は必着)
令和2年4月～6月	令和2年7月10日(金)	令和2年9月30日(水)
令和2年7月	令和2年8月1日(土)	令和2年10月31日(土)
令和2年8月	令和2年9月1日(火)	令和2年11月30日(月)
令和2年9月	令和2年10月1日(木)	令和2年12月31日(木)

(9月以降の申請期間についてはHPを参照)

〈申請時の添付書類〉

1. 運転免許証、マイナンバーカード(表面のみ)等の本人確認書類
2. キャッシュカードや通帳の写しなどの振込先口座を確認できる書類
3. 給与明細や賃金台帳の写しなどの休業前の賃金額および休業中の賃金の支払状況を確認できる書類

は、本制度の対象外となります。

労働者が申し出たにもかかわらず、企業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、労働局から事業主に対して報告を求められることとなります。当然その間、審査が停止しますので、労働者への支給も遅くなってしまう。

また、本支援金を労働者が受給することにより休業手当の支払い義務が免除されるということではないので、労働基準法上の罰則

(30万円以下の罰金)に処せられる可能性を逃れるわけではありません。

○基本手当の

給付日数の延長

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、退職を余儀なくされた人については、求職活動についても現状厳しい状況となっており、この影響により求職活動も長期化することが予想されます。

これに伴い、雇用保険の基本手当(いわゆる失業保険)の給付日数を延長する特例が設けられています。

(1) 延長される日数

基本手当は、一定の雇用保険被保険者期間があった人が離職したときに、離職理由や離職時の年齢、在職期間等により給付日数が決定しますが、本特例により、各々60日が延長されます。

ただし、35歳以上45歳未満で所定給付日数270日の人、45歳以上60歳未満で所定給付日数330日の人については、延長される日数は30日となります。

(2) 対象者

本特例法は、地域にかかわらず、

次に掲げる人で法施行日(ことし6月12日)以降に基本手当の所定給付日数を受け終わる人が対象となります。

離職日によって対象者が異なるため、注意が必要です。

なお、就職困難者は、当初から所定給付日数が長いいため、対象となりません。

また、特例延長給付の対象となる人は、認定日にハローワークで延長の処理が行なわれるため、別途の申請・手続き等は不要です。

・ことし4月7日(緊急事態宣言発令以前)までに離職した人…離職理由を問わない(全受給者)

・ことし4月8日～5月25日(緊急事態宣言発令期間中)に離職した人…特定受給資格者(※1)

および特定理由離職者(※2)

・ことし5月26日(緊急事態宣言全国解除後)以降に離職した人…

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた

特定受給資格者(※1)および特定理由離職者(※2)(雇止めの場合に限る)

※1…特定受給資格者…倒産・解雇等の理由により離職を余儀なくされた者

※2…特定理由離職者…①期間の

定めのある労働契約が更新を希望したにもかかわらず更新され

なかったことにより離職した者、

②転居、婚姻等による自己都合離職者

(3) 対象とならない場合

特例の延長給付は、通常の給付と同様に積極的に求職活動を行なっている人が対象となるため、次の①～④のいずれかに該当する場合は、特例延長給付の対象とはなりません。

① 所定の求職活動がないことで失業認定日に不認定処分を受けたことがある場合

② やむを得ない理由がなく、失業認定日に来所しなかったことにより不認定処分を受けたことがある場合

③ 雇用失業情勢や労働市場の状況などから、現実的ではない求職条件に固執される人等

④ 正当な理由なく、公共職業安定所の紹介する職業に就くこと、指示された公共職業訓練を受けること、再就職を促進するために必要な職業指導を拒んだことがある場合

(4) 離職証明書に(コロナ関係)と記載

前述のとおり、新型コロナウイルス

ルス感染症の影響により離職した場合は、給付日数の延長対象となる可能性があります。

そのため、離職証明書の作成時には、離職証明書の離職理由欄が「重責解雇」「労働者の個人的な事情による離職」以外であって、新型コロナウイルス感染症の影響による離職の場合は、具体的事情記載欄(事業主用)に記載した離職理由の末尾に「(コロナ関係)」と記載するように、労働局からも指示が出ています。

本特例の対象となる可能性がある離職者を迅速に把握し処理するための対応となりますので、企業も協力して適切な対応を心がける必要があります。

○止むを得ない

最終手段としての活用を

冒頭でも述べたとおり本法律は、本来であれば、雇用調整助成金を活用して雇用の安定を図るべきところ、手続きの煩雑さからなかなか申請件数が伸びないため、窮地となった労働者を保護する手段として成立しました。

しかしながら、本法律が成立するという情報が流れるようになっ

かたぎり めぐみ 人事・労務管理全般を手掛ける。特に、セクハラ・パワハラ等への対策、採用および離職防止等に関するコンサルティング、生産性を上げる行動基準づくりなどを得意とする。

図表4 | 7月全日休業(土日祝休み)で月給30万円の場合

休業手当	新型コロナウイルス感染症対応 休業支援金・給付金
平均賃金日額： 直近3か月の総支給額÷直近3か月の総暦日数 $90\text{万円} \div 91\text{日} = 9,890\text{円}10\text{銭}$ 休業手当： $9,890\text{円}10\text{銭} \times 0.6 \times \text{所定労働日数}21\text{日}$ $\approx 124,615\text{円}/\text{月}$	休業前賃金日額： 直近6か月のうち任意の3か月の賃金 ÷ 90 $(30\text{万円} \times 3\text{か月}) \div 90 = 10,000\text{円}$ 支援金・給付金日額： $10,000\text{円} \times 0.8 = 8,000\text{円}$ 支援金・給付金： $8,000\text{円} \times 31\text{日}$ $= 248,000\text{円}/\text{月}$
課税	非課税
雇用保険料等 対象	雇用保険料等 対象外

た頃より、休業手当を支払い、手さぐりで雇用調整助成金の申請を進めている企業からは、本法律が成立することで、特に支援金・給付金に関しては、労働基準法どおりに正しく休業手当を支払った企業が馬鹿を見るのではないかと、払い損になるのではないかと、という声が多くあがりました。

(1) 休業手当未払い問題

また、そもそも論ではありませんが、新型コロナウイルス感染症対策による休業が、労働基準法26条の休業手当を支払うべき、いわゆる「使用者の責に帰すべき事由」なのかどうかという論争もあるのですが、本法律が、厚生労働省発行のリーフレットに記載のとおり「休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかったものに対して」と、労働基準法26条違反を

前提として成立していることには留意しなくてはなりません。

本法律による支援金・給付金を労働者本人が申請し直接受給できたことにより、支払い義務があるにも関わらず休業手当を支払わなかった事業主が、休業手当の支払いを免除されたり、労働基準法上の罰則の可能性を逃れるものではありません。

(2) 受給額格差問題

休業手当は、平均賃金の6割以上を支払わなければなりません。が、裏を返せば少なくとも6割を支払えば足りるということになります。

図表4のように計算式の違いから、休業手当の支払いを受けることと支援金・給付金を直接受給すること、労働者本人が受け取ることで、金額が大きく異なる

可能性はあります。

また、労働基準法に則った額でなくとも少額の休業手当や月額3万円を超える見舞金を支払った場合、本法律の給付金は支給されません。

(3) 基本は雇用調整助成金

繰り返しとなりますが、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金は、事業主の指示により休業しているにもかかわらず、休業手当を受け取ることができない労働者の生活の安定のため、直接本人が受給できる制度として創設されました。

こうした状況を踏まえ、企業にはまず雇用調整助成金を活用していただき、最終手段として本制度を活用するという順序で、雇用の維持を図るように努めていただきたいものです。

