

新型コロナウイルス感染症関係のFAQ 情報提供資料

全国シルバー人材センター事業協会発
令和2年4月23日付事務連絡の一部抜粋

【就業事業への対応】

Q. 仕事の依頼を受けるべきか迷っています。判断基準はありますか

A. 基本的には地域の状況を踏まえつつ、事業の重要性、緊急性、安全性等を総合的に勘案して受注の可否を判断することとなりますが、最優先すべきは会員の安全の確保であり、少しでも安全面で迷う状況があれば受注しないことが妥当と考えます。

【シルバー派遣における休業補償】

Q. 緊急事態宣言を踏まえて就業が中止となったことは不可抗力なので、休業手当を支払う必要はないでしょうか

A. 「緊急事態宣言がなされ、個々の施設の使用自粛がなされたからといって、直ちに一律に休業手当を支払わなくても良いということにはならない」旨、厚生労働大臣が発言（令和2年4月7日記者会見）しています。また、東日本大震災等過去の事例を見ても、使用者の不可抗力が認められたのは、事業場自体が津波で消失といった極めて限定的なケースに留まっており、基本的には休業手当の支払いを免れないものと考えます。

※ 労働基準法第26条

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

【雇用調整助成金について】

Q. 雇用調整助成金の特例措置とはどのようなものですか

A. 雇用調整助成金は、経済上の事由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度です。現下の新型コロナウイルス感染症が雇用に及ぼす影響の大きさに鑑み、4月1日～6月30日の緊急対応期間中、全国・全ての業種の事業主を対象に、雇用調整助成金の特例措置が実施されます。（正式には令和2年度補正予算の成立をもって実施）

〔特例措置の主な内容〕

- ・生産指標要件の緩和：3 箇月間の指標が 10%以上低下⇒ 1 箇月間、5%以上低下
- ・助成金の対象：雇用保険被保険者のみ⇒ 雇用保険被保険者でない労働者も含む
- ・助成率：中小企業 2/3、大企業 1/2 ⇒ 中小企業 4/5、大企業 2/3（さらに解雇等を行わない場合は中小企業 9/10、大企業 3/4）

その他の特例措置もありますので、詳細は厚生労働省のホームページ等で確認し、不明な点は都道府県労働局の助成金担当窓口で照会してください。

【その他】

Q. 請負・委任で就業する会員には休業補償措置は無いのですか

A. 請負・委任で就業する会員は、個人事業主として自己の責任において仕事を請けているものであり、発注者やセンターとの間で雇用関係は存在しないことから、労働法上の休業補償等の対象になりません。