

# 新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用維持の取組

辻本 良太

(厚生労働委員会調査室)

1. はじめに
2. 雇用維持等に係る政府の動き
3. 新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用情勢の動向
4. 主な制度の概要と国会論議
5. 今後の課題

## 1. はじめに

令和2年に入り、新型コロナウイルス感染症は瞬く間に世界各国に拡大した。我が国においても、同感染症の拡大により、人の往来が減少し、事業活動の縮小等を余儀なくされる企業が現れ、雇用への影響が懸念された。

このような状況の中、政府はこれまで、雇用調整助成金の特例措置をはじめ、雇用の維持や休業者の所得補償等、様々な取組を行ってきた。

本稿では、こうした政府の主な取組を概観するとともに、国会で取り上げられた課題と論議について紹介することとしたい。

## 2. 雇用維持等に係る政府の動き

令和2年2月、政府は、感染拡大を防止し、早期の収束を図るとともに、雇用の維持、事業の継続等に最優先で取り組む観点から、「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策」の第1弾を決定した。第1弾では、雇用調整助成金について、日中間の人の往来の急減により影響を受ける事業主であって、前年度の中国（人）関係売上等が全売上高等の一定割合以上である者を対象に支給要件を緩和することが盛り込まれた<sup>1</sup>。

その後、2月28日には、雇用調整助成金に係る特例措置の対象事業主の範囲を「新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主」に拡大した。

<sup>1</sup> 新型コロナウイルス感染症対策本部「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策」（令2.2.13決定）。休業等計画届の事後提出を可能とし、生産指標要件の緩和等がなされている。

次いで3月に決定された「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策」第2弾には、人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じていることから、雇用が維持され、国民生活の安定が保たれるよう、雇用調整助成金の特例措置の大幅な拡大が盛り込まれた<sup>2</sup>。

このほか、政府の要請<sup>3</sup>を踏まえた小学校等の臨時休業により、職場を休まざるを得なくなった保護者や、そうした従業員を抱える事業者などへの支援が盛り込まれ、小学校休業等対応助成金の創設が決定された。

そして、4月7日に、全国的かつ急速なまん延により国民生活及び国民経済に甚大な影響を及ぼすおそれがあること等から、改正新型インフルエンザ等対策特別措置法（令和2年法律第4号）に基づき「新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言」<sup>4</sup>が発出されるとともに、「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策～国民の命と生活を守り抜き、経済再生へ～」及び令和2年度第一次補正予算が閣議決定された<sup>5</sup>。これにより、雇用調整助成金に係る特例措置の更なる拡大が行われ<sup>6</sup>、雇用の維持と事業の継続のための支援について強化が図られている。

5月1日には、中小企業が解雇等を行わず、都道府県知事から休業要請を受ける等、一定の要件を満たす場合の助成率を10分の10へと引き上げた。また、この要件に該当しない中小企業が休業手当を支給する際、支払率が10分の6を超える部分の助成率も10分の10とし、雇用調整助成金についてより拡充が行われた。

その後、感染拡大の影響が深刻化する中、政府は、雇用調整助成金の抜本的拡充<sup>7</sup>及び休業手当を受けることができない中小企業の労働者に対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）の創設等<sup>8</sup>を盛り込んだ令和2年度第二次補正予算を5月27日に閣議決定した。同予算は6月8日に予算関連法案である新型コロナウイルス感染症等

<sup>2</sup> 新型コロナウイルス感染症対策本部「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策－第2弾－」（令2.3.10決定）。地方公共団体の長が活動自粛を要請する旨の宣言を発出している地域の事業主を対象に、特例的に生産指標が低下したとみなす等を行うとした。

<sup>3</sup> 首相官邸ウェブサイト「新型コロナウイルス感染症対策本部（第15回）」（令2.2.27）〈[https://www.kantei.go.jp/jp/98\\_abe/actions/202002/27corona.html](https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/202002/27corona.html)〉（以下、URLの最終アクセスの日付けはいずれも令2.8.26）。2月27日、安倍総理は、新型コロナウイルス感染症拡大を受けて、全国の小中高등학교・特別支援学校に臨時休業を要請した。

<sup>4</sup> 対象地域を東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、大阪府、兵庫県、福岡県として発出された。さらに、4月16日には全国へ拡大された。

<sup>5</sup> 新型コロナウイルス感染症緊急経済対策及び令和2年度第一次補正予算はいずれも4月20日に変更の閣議決定がなされた。収入減少世帯に対する支援として、1世帯30万円の現金を給付する生活支援臨時給付金4兆206億円を計上していたが、給付対象を世帯主収入で判断する仕組みは複雑で不公平が生じかねないなどの批判が出され、すべての国民に一律10万円を支給する特別定額給付金を支給するための12兆8,803億円へ差し替える組替えが行われた。

<sup>6</sup> 緊急対応期間（4月1日から6月30日まで）において、助成率を、中小企業は4/5、大企業は2/3に引き上げ、さらに解雇等を行わない場合には、中小企業は9/10、大企業は3/4とするとともに、雇用保険被保険者でない非正規雇用労働者も対象とした（緊急雇用安定助成金）ほか、残業相殺の停止、事務処理体制の強化、手続の簡素化等を行うとした。

<sup>7</sup> 図表1参照。解雇等を行わない中小企業の助成率を一律10/10とするとともに、日額上限を8,330円から15,000円に引き上げ、緊急対応期間を9月まで延長するとした。さらに、人員体制の強化や社会保険労務士との協力体制の構築等により、支給の迅速化を図るとした。

<sup>8</sup> このほか、小学校休業等対応助成金の日額上限について8,330円から15,000円への引上げ等も盛り込まれた。

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案（閣法第 59 号）とともに国会へ提出され、同 12 日に成立した。

また、7 月 17 日には、「経済財政運営と改革の基本方針 2020～危機の克服、そして新しい未来へ～」（以下「骨太方針 2020」という。）が閣議決定され、引き続き雇用調整助成金及び新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の活用等により、雇用の維持に全力を尽くすとされた。

### 3. 新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用情勢の動向

緊急事態宣言後の各都道府県知事による休業要請や自粛ムードの高まりから、企業が事業活動を縮小したことに伴い、多くの労働者が休業を余儀なくされ、4 月の休業者数は約 600 万人に上っていた。

現下においては、6 月の休業者数は 236 万人と 5 月以降減少し、完全失業率は 2.8%と前月に比べ 0.1 ポイントの減少となったが、完全失業者数は 195 万人と 5 か月連続の増加となっている<sup>9</sup>。また、有効求人倍率は 1.11 倍（前月比▲0.09 ポイント）と、6 か月連続で悪化している<sup>10</sup>。

さらに、8 月 21 日現在における新型コロナウイルスに係る雇用調整の可能性のある事業所数は 82,015 事業所、解雇等見込み労働者数は 48,206 人に上り<sup>11</sup>、5 月 29 日現在集計分以降一貫して増加している状況である。

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化することで景気が厳しい状況が続けば、企業が休業者を雇用し続けることが難しくなることから、今後、失業者数が更に増加する可能性がある。

## 4. 主な制度の概要と国会論議

### （1）雇用調整助成金

#### ア 概要

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が、一時的に休業等を行い労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当<sup>12</sup>等を支払った事業主に対してその一部を助成するものであり、雇用保険二事業<sup>13</sup>のうち雇用安定事業として実施される。

雇用調整助成金は、制度創設以来、製造業を中心に業種・地域を限って支給されてきた。平成 20 年秋のリーマンショックや平成 23 年 3 月の東日本大震災後の経済活動の停滞等に対し、同助成金の全面活用によって失業の抑制を図るとともに、支給要件・支給率等を拡充し、企業の雇用維持努力に対し全面的な支援が行われた<sup>14</sup>。新型コロナウイルス

<sup>9</sup> 総務省「労働力調査」（令 2.7.31）

<sup>10</sup> 厚生労働省「一般職業紹介状況（令和 2 年 6 月分）について」（令 2.7.31）

<sup>11</sup> 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」（令 2.8.21）

<sup>12</sup> 雇用調整助成金は、労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず支給される。

<sup>13</sup> 失業の予防、雇用状態の是正等を図るための「雇用安定事業」及び労働者の能力開発等を図るための「能力開発事業」で構成される。

<sup>14</sup> 菅野和夫『労働法（第 12 版）』（弘文堂、令和元年）53 頁、102～103 頁

ス感染症の影響下においても、累次の拡充が行われ、雇用維持のための支援として活用されることとなった。

### イ 休業手当に係る支払の要否

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）では、第 25 条の規定により、使用者の責め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 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならないと定めている。この手当が「休業手当」と呼ばれるものである。休業手当支払義務が生ずる休業の事由としては、一般的には、機械の検査、原料の不足、監督官庁の勧告による操業停止、親会社の経営難のための賃金・資材の獲得困難などが考えられている<sup>15</sup>。

政府によれば、不可抗力による休業の場合は企業に支払義務はないが、不可抗力による休業か否かは、その原因が事業の外部で発生した事故であること、通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であるという要素をいずれも満たす必要があることから、今般の新型コロナウイルス感染症の影響だけを理由にして、一律に休業手当の支払義務がなくなるものではないとしている<sup>16</sup>。

しかしながら、労働者からは会社から休業手当が支払われないという声が相次ぎ<sup>17</sup>、国会では、一部の企業が再雇用を前提に社員を解雇し、雇用保険の受給を勧めつつ、休業手当の支給を拒んでいた問題<sup>18</sup>が指摘された。

政府は、就職活動の意思がない者に対して、雇用保険による給付はしないとの認識を示すとともに、雇用調整助成金の活用により雇用の確保を図ることが重要である旨答弁した<sup>19</sup>。

### ウ 迅速支給に向けた課題

雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、特例措置が拡大される一方で、申請手続きが煩雑であることや支給決定まで時間がかかることなど多くの問題が指摘された。

支給申請にあたって、休業等実施計画書等 10 種類以上の書類を用意する必要があり、企業にとっては、大きな負担となっていた。また、申請から支給までにかかる時間の目安は通常 2 か月程度とされており<sup>20</sup>、企業の資金繰りが厳しい中、支給まで時間がかかり過ぎているという批判がある等、手続きの迅速化を求める声が相次いだ<sup>21</sup>。

このため、政府は、「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」<sup>22</sup>に則り、手続きの簡素化（記載事項及び添付書類の削減等）や事務処理体制の強化など支給の迅速化に向けた取組を行うこととし、4 月 10 日の加藤厚生労働大臣記者会見で、申請から支給までの期

<sup>15</sup> 菅野和夫『労働法（第 12 版）』（弘文堂、令和元年）456～458 頁

<sup>16</sup> 第 201 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 7 号 14 頁（令 2. 4. 10）

<sup>17</sup> 「緊急事態宣言 休業手当めぐり相談増加 厚労省「企業の義務なくならず」『読売新聞』（令 2. 4. 14）

<sup>18</sup> 「新型コロナ 急な解雇「生活できない」江東 タクシー乗務員 会社対応に憤り「失業手当が有利」→制度の悪用危ぶむ声も」『東京新聞』夕刊（令 2. 4. 17）

<sup>19</sup> 第 201 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 9 号 3～4 頁（令 2. 4. 16）

<sup>20</sup> 第 201 回国会参議院予算委員会会議録第 12 号 21 頁（令 2. 3. 17）

<sup>21</sup> 「雇用の助成金、手続き簡素化課題、申請書類 10 以上・支給まで 2 カ月」『日本経済新聞』（令 2. 4. 9）

<sup>22</sup> 前掲脚注 6

間を1か月程度とする旨表明した<sup>23</sup>。

さらに、国会質疑においては、手続の煩雑さや審査スピードの遅さに関して、不正受給等制度の悪用に対する懸念は理解できるが性善説に基づき迅速に審査すべきであるとの指摘に対して、不正については事後対応を徹底すればよい旨答弁しており、迅速な支給を最優先する考えを示した<sup>24</sup>。

## エ 助成額上限の引上げ

こうした取組により、申請件数及び支給決定件数は増加したが<sup>25</sup>、「雇用調整助成金では不十分」という声はやまず、雇用調整助成金の上限額を上回る部分の負担を企業が渋ったり、そもそも手元に資金がなかったりと、休業手当を支払わないケースが頻発した<sup>26</sup>。

この問題に関して、政府は、基本手当<sup>27</sup>日額の最高額（8,330円）との均衡から、上限額の見直しについては慎重な検討が必要であり、また、労働保険料の猶予等を実施しているため、財政的にも厳しい状況であると述べ、慎重な姿勢を示していた<sup>28</sup>。

その後、与野党から上限額の引上げを求める声が高まり、イギリスの休業助成制度が一日当たり約15,000円を上限としていることを踏まえ、8,330円では休業手当を支給するインセンティブとしては不十分である旨の指摘がなされ、安倍総理は、上限額の見直しや一般会計からの支援を早急に具体化する旨表明した<sup>29</sup>。さらに、5月14日の記者会見で、助成額の上限を世界で最も手厚いレベル（15,000円）に特例的に引き上げる旨表明し<sup>30</sup>、令和2年度第二次補正予算案の編成を指示した。

## オ 特例措置に係る期限の延長

現在、雇用調整助成金は、令和2年4月1日から9月30日までを緊急対応期間とし、支給要件の緩和等の特例措置が実施されている（図表1参照）。

新型コロナウイルス感染症の終息が見えない中で、特例措置に係る終了期限が到来することを踏まえ、延長の可否について論議が行われた。

政府は、新型コロナウイルス感染症の状況、雇用経済情勢の動向を踏まえつつ、企業が今後の経営戦略を立てることができるよう適切な時期に方針を示すとし、延長の可否を含め、具体的な延長期間等については検討中である旨答弁した<sup>31</sup>。

<sup>23</sup> さらに、5月1日の加藤厚生労働大臣記者会見で、2週間以内での支給を目指す旨表明した。

<sup>24</sup> 第201回国会衆議院予算委員会議録第20号4頁（令2.4.28）

<sup>25</sup> 8月23日までの申請件数累計は886,122件、支給決定件数累計は780,601件とされている。厚生労働省「雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）支給実績」〈[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html#numbers](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html#numbers)〉

<sup>26</sup> 「働く人への支援策は 休業手当の助成、手厚く 解説、緊急経済対策」『朝日新聞』（令2.5.2）

<sup>27</sup> 基本手当は、求職者の失業中の生活の安定を図りつつ求職活動を容易にすることを目的とし、雇用保険被保険者であった者が離職した場合において、働く意思を有し求職活動を行っているにもかかわらず就職できない場合に支給されるものである。

<sup>28</sup> 第201回国会衆議院予算委員会議録第20号28～29頁（令2.4.28）

<sup>29</sup> 第201回国会衆議院予算委員会議録第22号3頁（令2.5.11）

<sup>30</sup> あわせて、被雇用者が直接申請し、現金を直接受け取る新たな制度（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金）の創設を表明している。

<sup>31</sup> 第201回国会閉会後参議院厚生労働委員会議録第2号（令2.8.20）。その後、8月28日に12月末までの延長が決定された。

図表 1 新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置の概要

原則（参考）	令和2年4月1日から9月30日までの期間 感染拡大防止のため、この期間中は全国で以下の特例措置を実施
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける 事業主（全業種）
生産指標要件（3か月10%以上減少）	生産指標要件を緩和（1か月5%以上減少）
雇用保険被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成 （緊急雇用安定助成金（令和2年4月1日創設））
助成率 2/3（中小）、1/2（大企業）	助成率 4/5（中小）、2/3（大企業） ※解雇等を行わず、雇用を維持している場合、10/10（中小）、 3/4（大企業）
日額上限額 8,370円 <sup>32</sup>	日額上限額 15,000円
計画届は事前提出	計画届の事後提出を認める（1月24日～6月30日） 5月19日～は提出不要
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間を撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件を撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左＋上記対象期間
短時間一斉休業のみ	短時間休業の要件を緩和
休業規模要件 1/20（中小）、1/15（大企業）	併せて、休業規模要件を緩和 1/40（中小）、1/30（大企業）
残業相殺	残業相殺を停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率 2/3（中小）、1/2（大企業） 加算額 1,200円	助成率 4/5（中小）、2/3（大企業） ※解雇等を行わず、雇用維持をしている場合、 10/10（中小）、3/4（大企業） 加算額 2,400円（中小）、1,800円（大企業）
出向期間要件 3か月以上1年以内	出向期間要件 1か月以上1年以内

（出所）厚生労働省資料を基に筆者作成

## （2）新型コロナウイルス感染症対応休業支援金

### ア 概要

新型コロナウイルス感染症及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のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった者に対して、当該労働者の申請により支給するものである。また、雇用保険被保険者でない労働者には同支援金に準じて、「新型コロナウイルス感染症対応休業給付金」を支給することとしている。

<sup>32</sup> 8月1日に8,330円から8,370円に引き上げられている。

迅速な支給を図るため簡易な制度設計とされた<sup>33</sup>（図表2参照）。

図表2 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金

対象者	令和2年4月1日から9月30日までの間に事業主の指示を受けて休業（休業手当の支払なし）した中小企業労働者
支給金額の 算定方法	休業前の1日当たり平均賃金×80%×（各月の日数（30日又は31日）－就労した又は労働者の事情で休んだ日数）
手続内容	申請方法：郵送（8月26日現在オンライン申請は準備中） （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：（i）申請書、（ii）支給要件確認書※、（iii）本人確認書類、（iv）口座確認書類、（v）休業開始前賃金及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。事業主及び労働者それぞれが記入の上、署名。 ※事業主の協力を得られない場合は、事業主記入欄が空欄でも受付（この場合、法律に基づき労働局から事業主に報告を求める。）。

（出所）厚生労働省資料を基に筆者作成

## イ 「みなし失業」の議論から新たな制度の創設へ

政府は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、雇用調整助成金を数次にわたり拡充してきたが、当初の雇用調整助成金の上限額（8,330円）が低く、企業の自己負担を伴うほか、申請から支給までに日数がかかるため申請しない企業が多く、労働者が無給のまま休業させられるケースが広がっていた。

このため、労働組合等は、事業主から休業手当が支給されない労働者を救済する制度を要望していた<sup>34</sup>。

国会においては、雇用調整助成金の性格上、労働者個人が直接請求できないことが問題となっていることを踏まえ、とりわけ、東日本大震災の際に採用された激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律（昭和37年法律第150号。以下「激甚災害法」という。）第25条第1項の規定による雇用保険の特例措置である「みなし失業<sup>35</sup>」に焦点が当てられ、生活困窮者への支援として適用を繰り返し求められた。

政府は、当初、「みなし失業」により基本手当を受給した場合、計算の基となった被保険者期間を消費することとなるため、その後、失業した場合に救済できなくなること、激甚災害法を適用することの妥当性を考慮する必要がある等の課題があることから、慎

<sup>33</sup> 第201回国会衆議院予算委員会議録第27号14頁（令2.6.10）

<sup>34</sup> 「新型コロナ 国が直接休業手当、検討 新たな給付金制度」『毎日新聞』（令2.5.14）

<sup>35</sup> 激甚災害法第25条により、政令で定める地域にある適用事業所が災害を受けたため、やむを得ず、事業を休止し又は廃止したことにより休業するに至り、就労することができず、かつ、賃金を受けることができない状態にあるときは、実際に離職していなくとも失業しているものとして失業の認定を行い、雇用保険の失業手当を支給できる特例措置を実施するものである（「激甚災害の指定に伴う雇用保険の特例について」（平23.3.13厚生労働省職業安定局長通知））。

重なる対応が必要であるとの考えを示していた<sup>36</sup>。

しかし、その後の国会質疑において、雇用調整助成金については、被雇用者へ支援が行き渡るまでに時間がかかる等多くの指摘があることを踏まえ、「みなし失業」は、被雇用者が直接申請できること、よりスピード感を持って給付が可能であることについて認識を示し、被雇用者の立場に立った見直しを表明した<sup>37</sup>。

もっとも、その後の報道では、「みなし失業」が、労働時間が週 20 時間未満で雇用保険に未加入のアルバイトなど、非正規労働者が対象にならないため、与党は未加入者も含め幅広く救済する新たな給付制度の検討を始めたと報じられた<sup>38</sup>。

そして、安倍総理は、5月14日の記者会見で、第二次補正予算において、先述の雇用調整助成金の助成額上限の引上げとあわせて、被雇用者が直接申請し、現金を直接受け取れる新たな制度を創設する旨表明した。

なお、「みなし失業」について、今般の新型コロナウイルス感染症は、災害対策基本法（昭和36年法律第223号）第2条第1号に規定する災害に該当せず、激甚災害法第2条第1項に規定する激甚災害として指定され得るものではないため、今般の新型コロナウイルス感染症について激甚災害法第25条第1項の規定を適用することはできない旨見解が示された<sup>39</sup>。

#### ウ 事業主による証明の協力の有無

労働者が、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給を申請する際、事業主は、自らの指示により休業させたこと、休業手当を支払っていないこと及び休業前賃金額等を証明する必要がある。

しかし、事業主の協力が得られず、証明を拒否することにより、労働者の生活が困窮するおそれがあることから、その場合の政府の対応について見解を求められた。

政府は、証明がない場合でも申請は受け付けることとし、さらに、厚生労働省で休業の事実等について確認作業を行い、支給に繋げていく等の基本方針を示した<sup>40</sup>。

### （3）小学校休業等対応助成金

#### ア 概要

新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、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の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇<sup>41</sup>を除く）を取得させた企業に対する助成を行うものである（助成割合は10分の10。ただし、日額上

<sup>36</sup> 第201回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号4頁（令2.4.16）、第201回国会衆議院予算委員会会議録第20号30頁（令2.4.28）及び第201回国会衆議院本会議録第21号3頁、6頁（令2.4.27）

<sup>37</sup> 第201回国会参議院予算委員会会議録第19号8頁（令2.5.11）

<sup>38</sup> 前掲脚注34

<sup>39</sup> 新型コロナウイルス関連の経済対策（雇用調整助成金等）に関する質問に対する答弁書（内閣参質201第112号、令2.5.15）

<sup>40</sup> 第201回国会参議院厚生労働委員会会議録第18号3頁（令2.6.12）

<sup>41</sup> 労働基準法第39条

限 8,330 円<sup>42)</sup>。

また、フリーランス等個人で就業する予定であった保護者で、業務委託契約等に基づく業務遂行等に対して報酬が支払われており、発注者から一定の指定を受けるなどの要件を満たす場合、就業できなかつた日数に応じて定額(日額上限 4,100 円<sup>43)</sup>)の支給を行う。

#### イ 年次有給休暇との関係

小学校休業等対応助成金制度の発表後、一部の企業が、同助成金を活用する前に、従来の有給休暇を優先的に取得するよう社員に指示していたことが明らかとなった。これにより、社員が年次有給休暇を使い切ることによる不安を感じ、休暇取得に消極的になる可能性がある等の指摘がなされていた<sup>44)</sup>。

この問題を受けて、加藤厚生労働大臣は、3月13日の閣議後記者会見で年次有給休暇の有無にかかわらず、新たな制度を労働者に利用させるようお願いしている旨述べた。また、国会質疑において、安倍総理は、一部の企業の対応は同制度の趣旨に明らかに反するものか見解を問われ、年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものとされており、使用者が一方的に取得させることは許されない旨答弁した<sup>45)</sup>。

なお、こうした内外の批判を受け、当該指示は撤回されることとなった<sup>46)</sup>。

### (4) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

#### ア 概要

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させた企業に対して助成するものである(対象労働者1人当たり、有給休暇計5日以上20日未満の場合に25万円を支給)。

#### イ 妊娠中の女性労働者の休業に伴う賃金低下

厚生労働省は、5月7日、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者を保護する観点から、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)に基づく指針を改正し、当該労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、感染のおそれによる心理的なストレスが母体等の健康保持に影響があるとして、主治医等から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は休業等の措置を講じなければならないと規定した<sup>47)</sup>。

<sup>42)</sup> 令和2年度第二次補正予算により、4月1日以降に取得した休暇は15,000円を上限とされた。

<sup>43)</sup> 令和2年度第二次補正予算により、4月1日以降に取得した休暇は7,500円を上限とされた。

<sup>44)</sup> 「日本郵政“国の助成利用は有給休暇ない場合のみ”従業員に示す」『NHK NEWS WEB』(令2.3.12) <<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20200312/k10012328081000.html>>

<sup>45)</sup> 第201回国会参議院予算委員会会議録第11号47頁(令2.3.16)

<sup>46)</sup> 「臨時休校で仕事休む従業員、郵政が年休優先を指示、不満相次ぎ撤回へ」『日本経済新聞』(令2.3.14)

<sup>47)</sup> 適用期間を令和3年1月31日までとした。厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について」(令2.5.7)

一方で、妊娠中の女性労働者の中には、休業したくても収入が途絶えるという経済面での不安から休業できないことや、事業主においては休業中の賃金等の補償は経営状況から困難である場合もあることから、当該労働者への休業補償を求める声が上が<sup>48</sup>、令和2年度第二次補正予算において、新たな助成制度として創設された。

## 5. 今後の課題

### (1) 雇用調整助成金の支給事務の迅速化

添付書類の削減等手続の簡素化や、労働局及びハローワークにおける雇用調整助成金専門の相談員に係る追加配置等人員体制の強化とともに、社会保険労務士による相談体制の構築等、迅速な支給に向けた体制整備が行われている<sup>49</sup>。

こうした取組の中、5月20日より雇用調整助成金等オンライン受付システムの稼働が発表され、事業主の申請手続の負担を軽減するとともに、支給事務の一層の迅速化が図られることとなった。

ところが、稼働当日、不具合の発生により運用の停止及び延期が発表された<sup>50</sup>。さらに、6月5日の運用再開直後にも不具合が確認され再び停止されることとなった<sup>51</sup>。厚生労働省は事態を重く受け止め、外部の専門家を入れて厚生労働省及び受託者を対象としたシステム監査を実施し、プログラム改修等の対応を行い、8月25日から運用を再開した<sup>52</sup>。同監査結果を踏まえた再発防止の徹底及び安定的な稼働が重要となろう。

### (2) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給と休業手当の支払義務との関係

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金制度の創設に伴い、企業が同支援金をあてにして休業手当を支払わないケースが発生している。

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給の有無にかかわらず、使用者は、責めに帰すべき事由により労働者を休業させる場合には、労働基準法上、休業手当の支払義務が生ずるとしている<sup>53</sup>。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給は、企業の休業手当支払義務を肩代わりするものではない<sup>54</sup>ことについて積極的に周知徹底及び必要な指導を図るとともに、安易に支援金に流れないような運用の工夫が重要となる。

---

<sup>48</sup> 「コロナ休業の妊婦に収入補填 企業に最大200万円助成」『日本経済新聞電子版』(令2.5.25) <<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ059512740V20C20A5MM0000/>>

<sup>49</sup> 第201回国会参議院厚生労働委員会会議録第10号15頁(令2.5.12)

<sup>50</sup> 厚生労働省報道発表資料「雇用調整助成金等オンライン受付システムの運用停止について」(令2.5.20)

<sup>51</sup> 厚生労働省報道発表資料「雇用調整助成金等オンライン受付システムの運用停止について」(令2.6.5)

<sup>52</sup> 厚生労働省「雇用調整助成金等オンライン受付システムの不具合への対応について」(令2.6.9) <[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11759.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11759.html)>及び厚生労働省「雇用調整助成金等オンライン受付システムの運用再開について」(令2.8.24)

<sup>53</sup> 第201回国会参議院厚生労働委員会会議録第18号5頁(令2.6.12)

<sup>54</sup> 2020年5月26日 第140回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会議事録(令2.5.27) <[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000190942\\_00018.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000190942_00018.html)>

### （３）小学校休業等対応助成金に係る利用状況

小学校休業等対応助成金については、会社側の利用申請が進まず、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金と同様に、個人で申請できるよう制度の見直しを求める声が上がっている。

政府は、同助成金は、事業主が任意で有給の休暇を設けることを支援するもので、個人を支給対象とする新型コロナウイルス感染症対応休業支援金とは制度の立て付けが異なるとし、また、都道府県労働局において、速やかに状況把握を行い、企業に対して支給要件となる有給休暇制度の導入を積極的に働きかける旨表明している<sup>55</sup>。

しかし、補正予算で1,723億円を計上しているところ、8月23日時点で、支給金額は、約111.9億円<sup>56</sup>に留まっていることから、今後の動向を注視していく必要がある。

### （４）地域別最低賃金の動向

最低賃金に関しては、骨太方針2020により、全国加重平均<sup>57</sup>が1,000円になることを目標とし、この方針を堅持することとされていた。

他方で、新型コロナウイルス感染症による雇用・経済への影響が厳しい状況にあり、雇用を守ることを最優先とし、令和2年度の最低賃金については、中小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討することとされた。

その後の7月22日、中央最低賃金審議会は、答申をまとめ、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、「引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準の維持が適当」とした<sup>58</sup>。

そして、8月21日には、全ての都道府県で地域別最低賃金の答申がなされ、40県で最低賃金を引き上げることとされた。改定後の全国加重平均額は902円となる<sup>59</sup>。

現下の資金繰りの厳しい企業にとっては数円の引上げが解雇に繋がる可能性もあることから、地域別最低賃金の答申が、今後、企業の雇用維持努力にどの程度影響するのか注視が必要である。

### （５）今後の新卒採用の動向

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、令和2年春の就職・採用活動は混迷し、業績の悪化による採用中止や採用内定の取消し、入社時期の繰下げ等の事案が発生した。

先述のとおり、有効求人倍率については悪化が続いており、近年続いた「売り手市場」

<sup>55</sup> 第201回国会閉会後参議院内閣委員会会議録第1号（令2.7.9）

<sup>56</sup> 厚生労働省「小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援のための新たな助成金を創設しました」〈[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)〉

<sup>57</sup> 企業の賃上げ額を賃上げの影響を受ける常用労働者数を計算に反映させ、1人当たりの平均値を算出する方法をいう（厚生労働省「主な用語の定義」〈<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jitai/05/yougo.html>〉）。

<sup>58</sup> 厚生労働省「令和2年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）」（令2.7.22）

<sup>59</sup> 厚生労働省「すべての都道府県で地域別最低賃金の答申がなされました～40県で最低賃金を引き上げ、答申での全国加重平均額は902円～」（令2.8.21）〈[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_13061.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13061.html)〉

に陰りが見え始めていとされている<sup>60</sup>。

政府は、令和3年春卒業予定の学生の採用について、例年に比べ、就職活動の遅れが見受けられる状況を踏まえ、中長期的な視点で採用活動を進めるよう企業に要請するとともに、新卒応援ハローワークを通じた就職支援等に取り組む旨表明した<sup>61</sup>。

しかし、依然として終息時期が見えない中、一部の企業では来春の採用活動の中止を決定する等、影響の長期化が懸念されている<sup>62</sup>。

#### (6) フリーランスにおける保護ルール整備の必要性

ウィズ・コロナ、ポスト・コロナの時代の働き方として、フリーランス等多様な働き方への期待が高まっている。

一方で、感染拡大により、取引先から仕事をキャンセルされても、契約書面が交付されていないため、仕事がキャンセルになったことを証明できない、雇用契約を締結していないことから休業手当等が支払われない等、課題・リスク・取組の遅れが浮き彫りとなった。

骨太方針2020では、フリーランスは、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠であるとし、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理するほか、フリーランスとして業務を行っていても、実態として現行法上「雇用」に該当する場合には、契約形態にかかわらず、独占禁止法等に加え、労働関係法令が適用されることを明確化する等保護ルールを整備するとしている。

企業に雇用される労働者と比べ、フリーランスの立場は脆弱である。今後の同様の事態に備え、再び不安定な状況に置かれないよう持続的なセーフティネットの整備を進める必要がある。

#### (7) 非正規雇用労働者を取り巻く状況

厚生労働省によれば、先述のとおり、解雇や雇止めの件数が8月21日までに見込みを含め、約48,000人に上り、このうち20,000人超が派遣社員やアルバイト等の非正規雇用労働者とされている<sup>63</sup>。

政府は、関係団体に対し、雇用調整助成金を活用し非正規雇用労働者の雇用を維持するよう要請した。しかし、要請には強制力はなく、解雇、雇止めの増加に歯止めがかかっていないといわれている<sup>64</sup>。

平成20年には、リーマンショック後の急激な景気の悪化により、「派遣切り」が続出し、社会問題化するなど雇用の不安定化が指摘された。新型コロナウイルス感染症の影響下に

---

<sup>60</sup> 「売り手市場に陰り」『NHK NEWS WEB』（令2.8.20）〈[https://www3.nhk.or.jp/news/special/news\\_seminar/syukatsu/syukatsu512/](https://www3.nhk.or.jp/news/special/news_seminar/syukatsu/syukatsu512/)〉

<sup>61</sup> 加藤厚生労働大臣会見概要（令2.6.12）〈[https://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/daijin/0000194708\\_00252.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/daijin/0000194708_00252.html)〉

<sup>62</sup> 「ANA、来春の採用中止、内定は維持、事業計画見通せず」『日本経済新聞』（令2.7.11）

<sup>63</sup> 前掲脚注11

<sup>64</sup> 「コロナ解雇4万人超 労組代表ら国に対策要請」『東京新聞』（令2.7.31）

において、再び社会問題化することのないよう、雇用情勢の動向に注視するとともに、非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善を図るための対策が求められる<sup>65</sup>。

#### (8) 非常勤公務員の休業手当

現在、非常勤公務員の休業者が大幅に増加しており、多くの者が休業手当が支払われていない可能性がある。

労働基準法上の休業手当制度は地方自治体にも適用されるが、国や地方自治体は、雇用調整助成金等の支援の対象とされていないことから、休業手当が支払われていない場合であっても、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は支給されないこととなる。

今後、厚生労働省は総務省と連携し、対応を検討するとしている<sup>66</sup>。

(つじもと りょうた)

---

<sup>65</sup> 「「社説」 コロナと雇用 派遣切りの急増を回避せよ」『読売新聞』(令 2. 6. 10)

<sup>66</sup> 第 201 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 18 号 4～5 頁 (令 2. 6. 12)