



# 新型コロナウイルス感染症に関連した助成金

新型コロナウイルス感染症が猛威を奮い、小学校等の一斉休校の要請が行われたり、イベント等の自粛により経済の大幅な落ち込みが懸念されています。すでに業績面においても影響が出ている企業もあり、売上の減少により内定者の取消や従業員の解雇を検討する企業も出てきています。そこでここでは、企業を支援する新型コロナウイルス感染症に関連した助成金をご紹介します。



## 1. 雇用調整助成金

今回の新型コロナウイルス感染症の影響で、生産量や売上高が減少し、事業の縮小を迫られるような事態に陥ることが想定されます。そのような際、従業員を解雇せず、休業、教育訓練または出向といった雇用調整を実施することで、従業員の雇用を維持した場合に、雇用調整助成金が支給されます。この助成金はリーマンショックの際に多くの企業で活用されましたが、今回の新型コロナウイルス感染症に関しても、以下のように支給要件の一部が緩和され、活用されることが予想されます。

【原則】売上高または生産量などの事業活動を示す指標について、最近3ヶ月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること



【特例】生産指標の確認期間を3ヶ月から1ヶ月に短縮する

【原則】最近3ヶ月間の雇用保険被保険者数の月平均値が前年同期に比べて、一定以上増加していないこと



【特例】最近3ヶ月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象となる

【原則】雇用保険の被保険者として6ヶ月以上継続雇用されている



【特例】継続雇用された期間が6ヶ月未満の場合でも助成対象となる

なお、これらの特例は現在のところ、2020年1月24日から2020年7月23日までに休業の初日がある場合に適用されます。

## 2. 小学校休業等対応助成金

2020年2月27日に首相が全国の小中学校等に春休みまでの間、臨時休校を要請したことで、多くの小中学校等が休校の措置を実施しました。これに伴い、小学生の子どもを持つ従業員を中心に会社を休まざるを得ない状況が発生しました。

この状況に対応するため、新型コロナウイルス感染症に関して臨時休業等をした小学校等に通う子どもを持つ保護者（子どもの両親の他、祖父母等も含む）が子どもの世話をするために会社を休み、企業がその休みを年次有給休暇とは別の有給休暇として扱い、給与全額を支給した場合には、その全額（※）が助成される制度が創設されました。

※対象労働者1人、1日当たり8,330円が上限

いずれの助成金も、企業の申請に基づき支給されるものであり、細かな要件があります。申請を検討し、お困りごとがあるときには遠慮なくお問い合わせください。

2020年3月25日現在の情報です



# 新型コロナウイルス感染症に関する休業手当の考え方

新型コロナウイルス感染症の広がりを受け、従業員に風邪の症状があったり、感染が疑われるような場合の休業手当の支払い等についての質問を多く受けます。そこでここでは、厚生労働省のホームページに掲載されている企業向けの新型コロナウイルスに関するQ & Aから、休業手当の支払いに関する内容を取り上げます。



## 1. 発熱などがある従業員

発熱などの症状がある場合、厚生労働省は会社を休むように呼びかけを行っています。その際、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、従業員が自主的に休む場合は、通常の欠勤と同様の取扱いとなります。

一方、発熱の症状があることのみをもって、企業が一律に従業員を休ませるなど、企業の自主的な判断で休業させる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、休業手当を支払う必要があります。

## 2. 感染が疑われる従業員の対応

発熱などの症状があり、相談・受診の目安として公表されている以下のいずれかの条件に当てはまり、感染が心配される場合には、「帰国者・接触者相談センター」に相談するよう案内されています。

- ①風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合（解熱剤を飲み続けなければならないときを含む）
- ②強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合

※高齢者をはじめ、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患（慢性閉塞性肺疾患など））がある人や透析を受けている人、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている人は①または②の状態が2日程度続く場合に相談する。

この相談の結果を踏まえても、業務を行うことが可能で、企業の自主的な判断で休業させる場合、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

## 3. 感染した従業員を休業させる場合

従業員が新型コロナウイルスに感染したため、休業させる場合、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないため、会社は休業手当を支払う必要はありません。この場合、従業員は、傷病手当金により補償を受けることができるとされています。

参考：厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku\\_nitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)



従業員に発熱などの症状がある場合、従業員本人のためにも感染拡大の防止のためにも、休みやすい環境を整備していくことが企業に求められています。また、感染防止に向けた柔軟な働き方としてテレワークや時差出勤が推奨されています。厚生労働省のホームページでは各種案内が行われているので、実務の参考にされるとよいでしょう。