



令和2年4月15日

【照会先】

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

課長 木村智光

課長補佐 鳥海晃司

労働紛争調整官 増田乾成

(電話) 078-367-0820

報道関係者 各位

「新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口」における相談状況について（第3報）

～令和2年4月以降、相談件数が急増しています～

兵庫労働局（局長 荒木祥一）では、本年2月14日から「新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口」を開設しておりますが、本年4月10日時点における相談状況を取りまとめましたので、公表します。

1. 相談件数

4,710件（うち4/1～4/10は2,647件）（詳細は別表のとおり）

2. 相談者の内訳

事業主 2,943人（66.4%）、労働者 907人（20.5%）、社会保険労務士 315人（7.1%）

3. 相談内容

雇用調整助成金 2,314件（49.1%）、休業（休業手当等）883件（18.7%）、小学校休業等対応助成金 396件（8.4%）、休暇（年次有給休暇含む）186件（3.9%）、解雇・雇止め 134件（2.8%）

4. 業種

製造業 758人、飲食業 453人、卸売・小売業 367人、医療・福祉業 208人、宿泊業 188人

5. 相談の傾向

4月に入って労働相談は急増しており、緊急事態宣言後は1日470件超のペースで推移している。事業主からは雇用調整助成金の申請手続きについての相談のほか、緊急事態宣言を受けての休業手当の支払に関する相談が多く、労働者からは解雇・雇止め、休業手当といった、日々の生活に直結する切実な相談が多い。特に、飲食業や卸売・小売業の事業主や労働者からは、経営悪化や雇用維持の不安等にかかる相談等、深刻な相談内容が増加している。

6. 今後の兵庫労働局の取組

今後も相談内容を丁寧に聞き取り、休業手当の支払義務や休暇の扱いなどの法的内容の的確な説明や、特別休暇制度の導入支援、個別労働紛争解決促進制度によりトラブルの解決を図る。また、所轄部署への確実な取次ぎや、国による各種支援策等の情報提供に努めていく。

また、令和2年4月1日から雇用調整助成金の特例措置が拡充されており、同助成金の活用等により雇用を維持する企業を支援していく。

「新型コロナ感染症の影響による特別労働相談窓口」を開設しました。

兵庫労働局は、新型コロナウイルス感染症にかかる労働問題(労働条件、安全衛生、雇用の維持・確保に関する助成金等)に関する特別相談窓口を令和2年2月14日より開設しています。

なお、現在、政府の緊急事態宣言を受け、県内の労働局、労働基準監督署・ハローワークは、利用者の方・職員の感染拡大防止のために窓口等を縮小しています。感染拡大防止にご理解・ご協力をお願いします。また、利用者の皆さまに来庁いただくことなく、電話による労働相談、電子申請・郵送での各種届出・申請が可能ですので、積極的な活用をお願いします。

1 兵庫労働局総合労働相談コーナー 電話 078-367-0850

(神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー15階 指導課内)

＜受付時間＞ 9時00分～17時00分 ※土日祝除く

＜相談内容＞ 新型コロナウイルス感染症の影響による一般的な労働相談

各労働基準監督署の総合労働相談コーナーにも特別相談窓口を設置しています。

☆新型コロナウイルスに関連して、労働者が安心して休めるよう、特別休暇制度を設ける際の具体的な手続きについては、兵庫労働局の雇用環境・均等部指導課にお問い合わせください(電 078-367-0820)。「働き方・休み方改善コンサルタント」による、特別休暇の導入にあたってのコンサルティングを実施しています(電話等によるコンサルティング、就業規則の整備支援など無料で行います。)

2 ハローワーク助成金デスク(兵庫労働局職業安定部職業対策課) 電話 078-221-5440

(神戸市中央区浜辺通2-1-30 三宮国際ビル5階)

＜受付時間＞ 8時30分～17時15分 ※土日祝除く

＜相談内容＞ 雇用の維持・確保に関する助成金に関する相談

各ハローワーク(出張所除く)にも相談窓口を設置しています(主に職業相談、雇用保険)。

☆雇用調整助成金に関する相談については、現在ご相談のため来客されている方が殺到している状況の中、待合席等での新型コロナウイルスの集団感染を防止するため、**完全予約制**にて相談を承っております。ご予約は、電話にてハローワーク助成金デスク(078-221-5440)までお問い合わせください。

3 その他の相談窓口

労働問題以外の相談については、厚生労働省では以下の相談窓口を設けています。

厚生労働省の電話相談窓口 電話 0120-565653(フリーダイヤル)

今般の新型コロナウイルス感染症の発生について、電話相談窓口を設置しております。

＜受付時間＞ 9時00分～21時00分(土日祝日も実施)

帰国者・接触者相談センター

湖北省への渡航歴や感染が明らかな方との接触歴などがあり、発熱や咳などの症状がある方については、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」にて相談を受け付けております。

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金、個人向け緊急小口資金相談コールセンター

各種助成金や支援金、雇用調整助成金の特例措置等について、申請等に関する問い合わせを受け付けています。

＜電話番号＞ 0120-60-3999(フリーダイヤル)

＜受付時間＞ 9時00分～21時00分(土日祝日も実施)

		2/14~4/10 (第3報)
相 談 者	合計	4,433人
	事業主	2,943人
	労働者	907人
	社会保険労務士	315人
	労働者の家族・知人	67人
	その他(地方自治体・経営団体等)	201人
相 談 内 容	合計	4,710件
	雇用調整助成金	2,314件
	休業(休業手当等)	883件
	解雇・雇止め	134件
	小学校休業等対応助成金	396件
	休暇(年次有給休暇含む)	186件
	その他(労働時間・安全衛生等)	797件
業 種	合計	4,433人
	製造業	758人
	飲食業	453人
	卸売・小売業	367人
	医療・福祉業	208人
	宿泊業	188人
	労働者派遣業	98人
	道路貨物運送業	59人
	道路旅客運送業	85人
	その他(業種不明含む)	2,217人

<参 考>

4/1~4/10	3/1~3/10	増減率 (前月同期比)
2,559人	538人	375.7%
1,790人	327人	447.4%
494人	119人	315.1%
131人	54人	142.6%
39人	9人	333.3%
105人	29人	262.1%
2,647件	596件	344.1%
1,552件	182件	752.7%
509件	89件	471.9%
83件	14件	492.9%
57件	140件	-59.3%
41件	65件	-36.9%
405件	106件	282.1%
2,559人	538人	375.7%
437人	84人	420.2%
353人	22人	1504.5%
237人	25人	848.0%
107人	30人	256.7%
88人	35人	151.4%
47人	20人	135.0%
40人	5人	700.0%
27人	16人	68.8%
1,223人	301人	306.3%

新型コロナウイルス感染症の影響による労働相談事例

事例1 「解雇・雇止め」にかかる労働者からの相談（業種：複数）	
概要	<p>会社側から、新型コロナウイルス感染症の影響で店舗を一時閉鎖するとの話があった。</p> <p>(1) 契約期間が令和2年3月末日までであり、契約を更新しないとされた。他店舗でもいいので、今後も引き続き勤務したい。</p> <p>(2) 上司から「明日から来なくていい」と言われた。何か金銭補償はあるのか。</p>
事例2 「雇用調整助成金」にかかる事業者からの相談（業種：飲食業）	
概要	<p>新型コロナウイルス感染症の影響で複数店舗を一時閉鎖する意向である。正社員は労働基準法で定める休業手当を払うことにより雇用の維持を図り、別途「雇用調整助成金」を申請する予定であるが、申請手続きについて教えてほしい。</p>
事例3 「休業手当」にかかる事業者からの相談（業種：製造業）	
概要	<p>緊急事態宣言を受けて事業活動を休止し、労働者を休業させているが、政府主導で緊急事態宣言を発したわけであるから、労働基準法第 26 条の休業手当は払わなくて良いと解釈している。法的に問題ないか。</p>
事例4 「休暇」にかかる事業者からの相談（業種：社会福祉施設）	
概要	<p>小学校休業等対応助成金を受給するにあたり、会社側は労働基準法で定める年次有給休暇とは別に「特別有給休暇」を設ける必要があるが、当社には「特別有給休暇」は設けていない。今からでも整備して、当該助成金の申請はできるだろうか。</p>
事例5 「職場環境」にかかる労働者からの相談（業種：建設業）	
概要	<p>相談者は建設現場で働く労働者。建設現場では午前 10 時、正午、午後 3 時に建設従事者が一斉休憩を取るが、休憩室は換気が悪く、狭い状態であり、いわゆる「3密（密閉空間・密集場所・密接場面）」に該当する。このような場所で休憩すると、新型コロナウイルスに感染しそうで怖い。</p> <p>職場環境を改善するべく、元請けに対して何か申し入れできないだろうか。</p>
事例6 「採用内定」にかかる労働者からの相談（業種：製造業）	
概要	<p>仕事をしながら転職活動を行い、応募した企業から「5月1日から勤務してください」との連絡があったため、退職をした。その矢先、「新型コロナウイルス感染拡大が終息するまで入社時期を見送ります。」との連絡があった。</p> <p>いつ終息するのも先行き不明で不安だ。何か金銭補償はあるだろうか。</p>
事例7 「その他（いじめ・嫌がらせ）」にかかる労働者からの相談（業種：小売業）	
概要	<p>先日、職場内の昼食時に「(冗談のつもりで)寒気がするわ」と呟いた。それを店長が聞いており、発言を問題視したようで、「病院へ診察に行き、新型コロナウイルスに感染していないことの証明書を持ってこない限り、出勤してくるな」と言われた。</p> <p>現在、相談者は在宅しているが、体温は 36.5 度程度であり平熱である。病院に問い合わせしたところ、新型コロナウイルス感染症に罹患していないことの証明書は発行していないらしい。職場復帰できない状態に追い込まれており、会社に対し何かしら指導してほしい。</p>

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を拡充します

～雇用調整助成金を活用して従業員の雇用維持に努めて下さい。～

雇用調整助成金とは、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、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

助成内容のポイント	中小企業	大企業
①休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額の助成(※1, 2)	助成率	
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	4/5	2/3
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主で、かつ、解雇等をしていないなど上乗せの要件(※3, 4)を満たす事業主	9/10	3/4
②教育訓練を実施したときの加算	加算額	
教育訓練が必要な被保険者の方に、教育訓練(自宅でインターネット等を用いた教育訓練含む)を実施※5	2,400円	1,800円
③支給限度日数	限度日数	
通常時	1年間で100日	
緊急対応期間	上記限度日数とは別枠で利用可能	
④雇用保険被保険者でない方	助成率	
雇用保険被保険者でない方を休業させる場合	上記①の助成率と同じ	

※1 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在)

※2 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率(休業の場合は60%以上、教育訓練の場合は100%)を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。

※3 P2の【助成内容と対象の拡充をします】の②を参照ください。

※4 出向は当該助成率は適用されません。

※5 雇用保険被保険者のみが対象となります。

※ 風俗営業等関係事業主への支給も可能とします。

厚生労働省HP



LL020410企01



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

【助成内容や対象を大幅に拡充します】

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

- ① 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率を上げます **NEW**
【中小企業: 2/3から4/5へ】【大企業: 1/2から2/3へ】
- ② 以下の要件を満たし、解雇等しなかった事業主に助成率の上乘せをします **NEW**
【中小企業: 4/5から9/10へ】【大企業: 2/3から3/4へ】
 - ア 1月24日から賃金締切期間(判定基礎期間)の末日までの間に事業所労働者の解雇等(解雇と見なされる有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。)をしていないこと
 - イ 賃金締切期間(判定基礎期間)の末日における事業所労働者数が、比較期間(1月24日から判定基礎期間の末日まで)の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること
- ③ 教育訓練を実施した場合の加算額の引き上げをします **NEW**
教育訓練が必要な被保険者の方について、自宅でインターネット等を用いた教育訓練もできるようになり、加算額の引き上げを行います。【中小企業: 2,400円】【大企業: 1,800円】
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。
- ④ 新規学卒採用者等も対象としています
新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象としています。
(※本特例は、休業等の初日が令和2年1月24日以降の休業等に適用されています。)
- ⑤ 支給限度日数に関わらず活用できます **NEW**
「緊急対応期間」に実施した休業は、1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用できます。
- ⑥ 雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象とします **NEW**
事業主と雇用関係にある週20時間未満の労働者(パート、アルバイト(学生も含む)等)などが対象となります。

【受給のための要件の更なる緩和をします】

休業等の初日が令和2年1月24日以降のものに遡って適用されます。
ただし、①生産指標の要件緩和については、
緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの休業等に適用されます。

- ① 生産指標の要件を緩和します **NEW**
 - ア 生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で10%の減少が必要でしたが、対象期間の初日が緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの間は、これを5%減少とします。
 - イ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。
(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ② 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています
- ③ 雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件(クーリング期間)を撤廃しています
過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象としています。
- ④ 事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和しています
(※この場合の、生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月を比べます。)
- ⑤ 休業規模の要件を緩和します **NEW**
休業等の延べ日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/20(中小企業)、1/15(大企業)以上となるものであることとしていましたが、これを1/40(中小企業)、1/30(大企業)以上に緩和します。

【雇用調整助成金が活用しやすくなります】

休業等の初日が令和2年1月24日以降のものに遡って適用されます。

- ① 事後提出を可能とし提出期間を延長します **NEW**
すでに休業を実施し、休業手当を支給している場合でも、令和2年6月30日までは、事後に提出することが可能です。
(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ② 短時間休業の要件を緩和し活用しやすくします **NEW**
短時間休業については、従来、事業所等の労働者が一斉に休業する必要がありましたが、事業所内の部門、店舗等施設毎の休業も対象とする等緩和し、活用しやすくします。
- ③ 残業相殺制度を当面停止します **NEW**
支給対象となる休業等から時間外労働等の時間を相殺して支給すること(残業相殺)を当面停止します。

【短時間休業の要件緩和の活用例】

- ① 立地が独立した部門ごとの短時間一斉休業を可能とします。
(例: 客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)
- ② 常時配置が必要な者を除いて短時間休業を可能とします。
(例: ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業)
- ③ 同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とします。
(例: 8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う)

【教育訓練の拡充の活用例】

- ・従前は訓練日に就労することができませんでしたが、半日訓練後、半日就労することを可能とします。
(※半日訓練の場合は、加算額が半額になります。)
- ・感染防止拡大の観点から、自宅等で行う訓練も助成対象となる訓練とします。
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。

緊急対応期間中の休業は

- ・助成率UP+**上乗せ**助成
- ・教育訓練加算額UP

緊急対応期間

令和2年4月1日

- ・対象労働者の**拡大**
- ・支給限度日数は**別カウント**

令和2年6月30日

◆支給までの流れ

1~3判定基礎期間
(1か月単位で1~3か月)

【通常時】

