

【10月30日公表リーフレット『新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象となる「休業」についてお知らせします。』に関するQ&A】

1 「休業開始月前の給与明細等により、6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実が確認可能」とありますが、休業開始月前6か月のうち、1か月でも4日間就労していない月があるとこれに該当しないのでしょうか。

→ 「6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実」と記載したのは、「継続して一定の頻度で就労していた実績」を確認する趣旨で示したものです。したがって、一時的に就労できなかったやむを得ない事情があり過去6か月の間に月4日就労していない月が一部あった場合を一律に除外するものではありません。事情を個別に申し出ていただければ、労働局において適切に判断します。

2 「6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実」が確認できた場合、「新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向」の確認はどのような基準で行われますか。「新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではない」とのことですが、例えばどのような場合が該当するのでしょうか。

→ 新型コロナウイルス感染症の影響は、直接・間接問わず幅広い業種に出ていますので、新型コロナウイルス感染症による何らかの影響で事業活動に何らかの支障が生じ、その結果として、申請者を就労させなかったことが確認できれば、意向があったものとして取扱います。

また、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合としては、例えば、労働者本人の病気による入院や学業への専念などの労働者の都合により4月以降は就労しない予定であった、といったような場合が考えられます。

こうした事実の有無については、労働局から労働者本人と事業主それぞれから確認を取るために連絡を行うことがありますので、その際にはご協力をお願いします。

3 リーフレットが公表された10月30日以降に不支給決定通知書が送られてきた場合、再度の申請はできないのでしょうか。

→ リーフレットに記載されたケースに該当する場合には、再申請いただくことが可能です。その場合には、申請書等の申請に必要な書類を再度用意いただくとともに、可能であれば「6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実」を確認出来る資料（労働条件通知書や給与明細、賃金台帳等）を同封の上、送付してください。加えて、不支給決定通知書の写しも提出してください。既に不支給決定通知書を処分等してしまっている場合は、申請書の備考欄にその旨記載していただくようお願いいたします。

なお、審査に当たって、労働者本人や事業主から労働条件通知書や給与明細、賃金台帳等の関係資料の提出を依頼することがありますので、ご協力ください。