

新型コロナウイルスによる影響でよくあるご質問をまとめました。

新型コロナウイルス感染拡大に関する、よくいただくご質問をまとめました。今後のご参考にしていただければ幸いです。

Q 1. 新型コロナウイルスの影響で売上げが減少している。使える助成金はあるか？

A 1. 従業員の休業を余儀なくされた場合、雇用調整助成金という制度があります。従業員を休業させ休業手当を支給した上で、賃金相当額の3分の2（大企業は2分の1）が支給されます。賃金相当額とは昨年度申告した労働保険料の確定申告を基に計算しますので、実際のお給料の額とは異なります。新型コロナウイルスの感染拡大に伴い特例も出て利用しやすくなりました。詳しくは、業務担当者までご連絡をください。

Q 2. 仕事が薄くなり従業員を休業させたい。 注意点は？

A 2. 仕事が薄くなって休業させる場合は、休業手当を支払わなければなりません。休業手当の額は平均賃金の60%以上となります。

Q 3. 従業員の家族に体調不良の者が出たので、念のため自宅待機を命じた。注意点は？

A 3. 従業員本人が新型コロナウイルスに罹患した場合を除き、休業手当を支払わなければならない可能性があります。休業手当の額は平均賃金の60%以上となります。

Q 4. 新型コロナウイルスに感染したかは不明だが、従業員の体調が良くないので自宅待機を命じた。注意点は？

A 4. 予防的な休業の場合は、休業手当を支払わなければならない可能性があります。休業手当の額は平均賃金の60%以上となります。

Q 5. 子どもの学校が休校となったので、従業員が子どもの世話のため仕事を休んだ。注意点は？

A 5. 従業員が自主的に休む場合は休業手当の支払い義務はありません。欠勤として、無給扱いで構いません。但し、年次有給休暇の使用の申し出がある場合は、年次有給休暇として扱ってください。なお、年次有給休暇とは別に給与を支払って休暇を取得させた場合、新しい助成金が利用できるようになりました。現時点で、詳細が不明のため確認でき次第ご案内を差し上げます。

Q 6. 売上げが減少し、このままでは余剰人員をかかえることになるかもしれない。雇い止め等を検討しているが注意点はありますか？

A 6. 雇用契約の内容にもよりますが雇い止め等（解雇等）を行う場合は、30日以上前に通知する必要があります。今回の新型コロナウイルスの影響を受けたような事態であっても30日以上前の予告は必要になります。正社員、パートタイマー、アルバイトなどの従業員身分に関わらず予告は必要です。ただし、解雇はやむを得ない最終判断でありますので、慎重にご判断ください。解雇はその他のルールも存在します。まずは、解雇以外の方法はないか、解雇の回避ができないかの確認が必要となります。

詳しくは下記までご連絡ください。

【問合せ先】

札幌オフィス（営業担当）	011-351-3010	東京オフィス（営業担当）	03-6831-3310
名古屋オフィス（営業担当）	052-414-5836	大阪オフィス（営業担当）	06-6838-7188
福岡オフィス（営業担当）	092-292-8954	沖縄オフィス（営業担当）	098-943-9400

メールアドレス； sato-sales@sato-group.com