

## 前回のQ Aからの変更点

\* 変更履歴を赤字で表記しています。

### 【一部設問における回答文言の変更】

#### 4 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）

##### 問 12

Q：タクシー事業者ですが、乗客が減少して苦境にあります。この状況を乗り切るため、雇用調整助成金をもらって運転者の雇用を維持するのではなく、運転者を一旦解雇して失業手当を受給してもらい、需要が見込めるようになったら再雇用することを考えています。

A：タクシーは、日々の暮らしや経済活動に欠かすことができない公共交通機関であり、運転者の雇用を守ることは大変重要です。そのため、支援措置を活用し、タクシー事業の継続と運転者の雇用の維持に万全を尽くしていただくようお願いします。

##### <解雇について>

○雇用の維持は社会的にも極めて重要であり、政府としては、需要の急減による経営不振等の場合であっても、事業主の雇用継続のための努力を全力で支える方針です。

○司法でも、解雇が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇は無効になるとの考えで一貫しています。

○やむを得ず解雇をする場合であっても、原則として、少なくとも 30 日前に解雇の予告をするか、解雇予告手当（30 日分以上の平均賃金）を支払うことが必要です。

##### <雇用を維持した場合の事業者の負担>

○雇用を維持して労働者を休業したさせた場合、事業者は運転者に対して休業手当（休業前 3 か月の平均賃金×60%以上）を支払う必要があります。

##### <事業者が受けられる支援>

○こうした事業者の負担への支援として、事業者が経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合、事業者が、休業させた運転者に支払うった休業手当については、雇用調整助成金をご活

用いただけます。

なお、解雇等を行わず雇用を維持する中小企業のうち、都道府県知事が行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っている事業主であれば、その最大 90-100%を雇用調整助成金として助成し、休業要請を受けていない場合であっても、その最大 94%を助成する（事業者の負担は 106%となる）特例措置（※）（令和2年4月8日以降を含む休業等期間に遡及して適用）を実施しています（対象労働者1人1日当たり8,330円が上限）。

—※今後、雇用調整助成金の特例措置の更なる拡充を行う予定（4/28時点）であり、拡充後は休業要請を受けた一定の要件を満たす事業主に対して最大100%の助成（令和2年4月8日以降の休業等に遡及して適用）を実施します。

—詳細※雇用調整助成金の詳細については、[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11041seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11041seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html) をご覧ください。

なお、助成額は、前年度に雇用していた全ての雇用保険被保険者の賃金総額（歩合制賃金も含む）を基に算定するため、直近の賃金額の減少は助成額に影響しにくい仕組みです。また、助成にあたって、1勤務が2暦日にまたがる「隔日勤務」等の勤務形態における休業であっても、2日分の休業手当を支払っていれば、休業は2日分として取扱われるため、特殊な勤務形態を採るタクシー会社であっても不利に取り扱われることはありません。

○加えて、事業者が売上げ減少の中で休業手当を支払うために手元資金を十分にするため、資金繰り対策として、政府は中小・小規模事業者等であれば、金融機関から実質無利子・無担保の融資や、元本返済も最大5年据置きの融資（3000万円まで）が受けられます。また、政府は金融機関に既存債務の条件変更を働きかけています。また、補正予算の成立を前提に、中小・小規模事業者等に対する新たな給付金も検討していきます。

さらには、売上が大幅に減少（前年同月比50%以上減少）した中小・小規模事業者等に対して、事業の継続を下支えし、再起の糧としていただくため、最大200万円の持続化給付金が給付されます（5月8日から入金開始）（※）。

※持続化給付金の詳細については、<https://www.meti.go.jp/covid-19/jizokuka-kyufukin>。

[html をご覧ください。](#)

<従業員が受けられる手当>

○雇用を維持して休業の場合：休業手当（「休業前 3 か月の平均賃金」を基礎として算定）

解雇の場合：雇用保険の基本手当（「離職前 6 か月の平均賃金」を基礎として算定）

（例）平均月収 30 万円の 60 歳の運転者の直近 2 か月の月収が漸減（25 万円、20 万円）

したと仮定した場合

・休業手当：休業前 3 か月の平均賃金（25 万円） × 60%以上

・雇用保険の基本手当：離職前 6 か月の平均賃金（27.5 万円） × 約 53%※

※給付率は、離職前平均賃金額、年齢に応じて 50～80%で変化します。

詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/000602232.pdf> をご覧ください。

○このように、手当の額は、足下の業績悪化の賃金への影響の程度や個々の運転者の年齢や収入等によるため、どちらの手当の方が多くもらえるかは一概には言えません。

○また、雇用保険の基本手当は、再就職活動を支援するための給付です。再雇用を前提としており従業員に再就職活動の意思がない場合には、支給されません。

<解雇された従業員に生じるデメリット>

○社員でなくなることから、国民健康保険・国民年金加入に伴う届出等の事務上の負担、将来受給できるはずであった報酬比例部分の年金額の減少などが生じます。

○その他、退職後にケガや病気にかかった場合等には、再就職に向けた求職活動などの際に支障となるリスクも懸念されます。