

新型コロナウイルス感染症に関するQ&A

月毎の実労働時間に含めるもの・含めないものについては、記入説明書P23～24に記載しています。併せてご確認ください。

Q1 新型コロナウイルス感染症に感染した障害者が休業し、賃金も休業手当も払っていない場合、所定及び実労働時間にどのように計上したらいいですか。

新型コロナウイルスに感染した労働者には、感染症法に基づき、都道府県知事から就業制限や入院の勧告等が行われていました。なお、新型コロナウイルスに感染した障害者の休業期間については、賃金又は傷病手当金、休業手当等の支給の有無を問わず、所定及び実労働時間に計上してください。休業期間のうち、休日を除く日数（時間）を含めます。

Q2 新型コロナウイルス感染症に感染した方の濃厚接触者となった障害者を休業させ、賃金も休業手当も払っていない場合、実労働時間にどのように計上したらいいですか。

保健所から濃厚接触者と言われた方は、上記Q1と同じ取扱いとします（濃厚接触者であることの判断を行うのは保健所ですが、保健所業務のひっ迫等により、自治体の定める基準に基づき濃厚接触者とされた方も、濃厚接触者に含みます。）。

そうではない場合、賃金も休業手当も払っていないのであれば実労働時間には含めることはできません。

例えば、接触確認アプリで陽性者との接触通知があったことのみを理由として障害者を休業させ、賃金又は休業手当等を支給していない場合は、実労働時間には含めることはできません。

Q3 障害者が感染を恐れて自主的に休みました。そのような休暇制度はなく、賃金も休業手当も払っていない場合、実労働時間にどのように計上したらいいですか。

記入説明書P23～24の実労働時間に《含めるもの》に該当する休暇制度を取得していない場合は、記入説明書P24の《含めないもの》の「傷病欠勤以外の欠勤」の取扱いのとおりとなります。

Q4 労働者が「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」を受給しました。この対象期間は、実労働時間に計上していいですか（地方自治体を実施した同内容の支援金を含む。）。

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止を理由に事業主から命じられて当該労働者が休業したにもかかわらず賃金又は休業手当の支払いがない場合に支給される支援金・給付金です。事業主が賃金又は休業手当を支給していない休業期間については、実労働時間には含めることはできません。

Q5 自治体からの要請に基づき休業し、協力金（東京都感染拡大防止協力金、大阪府の営業時間短縮協力金等）を受給しました。この対象期間について、障害者の実労働時間に計上していいですか。

協力金は労働者への賃金や休業手当等の支払を前提とした制度ではないため、協力金を受給したかどうかは、実労働時間に含めるか含めないかに影響しません。

休業中に雇用障害者に対して賃金の全額又は休業手当や労使協定に基づき賃金の一部を支払った期間については、実労働時間として計上することができます。

Q6 コロナ禍により休業していた期間について、賃金補償として給与の6割を支払っていましたが、雇用調整助成金の支給は受けていません。この期間については実労働時間にどのように計上したらいいですか。

雇用調整助成金の支給の有無に関わらず、休業中に雇用障害者に対して賃金の全額又は休業手当や労使協定に基づき賃金の一部を支払った期間については、実労働時間に計上します。休業した理由がコロナ禍によるものではない場合も同様です。

なお、1日の実労働時間の一部を休業した場合、その休業した時間に対する賃金補償等が行われていれば実労働時間に含めて差し支えありません。（例）1日8時間の労働時間のうち、6時間就労させて2時間休業とした場合、6時間分の賃金及び2時間の休業時間に対する賃金補償等があれば8時間を実労働時間として計上します。6時間分の賃金のみ支払われている場合は、実労働時間は6時間となります。

Q7 緊急事態宣言の発令後、勤務時間を短縮していました。この場合、短時間労働者となるのですか。

雇用障害者を除く常用雇用労働者については、所定労働時間をもって雇用区分を判断するため、就業規則や雇用契約書等により、その方が通常の週に勤務すべきこととされている時間で判断できます。

雇用障害者については、所定労働時間と実労働時間との相違等を確認し判断します。詳しくは記入説明書P21以降をご確認ください。

Q8 コロナ禍のため、雇用契約の変更は行わず、労使協定により労使合意のもと一定期間所定労働時間を短縮することとしました。この場合、週所定労働時間は、短縮後の時間となりますか。

労使協定により短縮した後の時間を週所定労働時間としてください。

「週所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その方が通常の週に勤務すべきこととされている時間をいい、労使協定により勤務すべきこととされた時間もこれに含みます。

ただし、対象となる労使協定は「所定労働時間の短縮」に関する労使協定に限ります。「休業（短時間休業を含む）」に関する労使協定は、所定労働時間の短縮に関する労使協定に該当しません。なお、「休業（短時間休業）」に関する取扱いは上記Q6をご確認ください。